

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Diference životních nákladů na vybraném zaměstnanci v České republice a ve
Spojeném království

Difference of Living Costs on Selected Employee in the Czech Republic and the
United Kingdom

Student: Bc. Michal Řičánek

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Jan Široký, CSc.

Ostrava 2016

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Michal Řičánek**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6202T049 Účetnictví a daně**
Téma: **Diference životních nákladů na vybraném zaměstnanci v České republice a ve Spojeném království**
Difference of Living Costs on Selected Employee in the Czech Republic and the United Kingdom

Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Vymezení základních pojmů
 3. Analýza relace mezi čistou mzdou a spotřebou vybraného zaměstnance v České republice
 4. Analýza relace mezi čistou mzdou a spotřebou vybraného zaměstnance ve Spojeném království
 5. Komparace a zhodnocení rozdílů zkoumaných závislostí
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

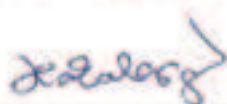
- PELC, Vladimír a Petr PELECH. *Daně z příjmů s komentářem 2015*. 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 1056 s. ISBN 978-80-7263-943-4.
- SCHELLEKENS, Marnix, ed. *European Tax Handbook 2015*. Amsterdam: IBFD, 2015. 1044 s. ISBN 978-90-8722-313-7.
- VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2014*. 12. vyd. Praha: 1. VOX, 2014. 392 s. ISBN 978-80-87480-23-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Jan Šíroky, CSc.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

"Prohlašuji, že jsem celou práci mimo příloh č. 2 a 4 vypracoval samostatně. Přílohy č. 2 a 4 mi byly dány k dispozici."

Dne 22. 4. 2016

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'R' followed by a horizontal line and a small flourish.

Bc. Michal Řičánek

Obsah

1 Úvod	5
2 Vymezení základních pojmů	8
2.1 Mzda	8
2.2 Zákonné srážky ze mzdy	10
2.2.1 Pojistné	10
2.2.2 Daň z příjmů zaměstnance	10
2.3 Zkoumané životní náklady	12
2.4 Dílčí závěr	14
3 Analýza relace mezi čistou mzdou a spotřebou vybraného zaměstnance v České republice	15
3.1 Čistá mzda zaměstnance teoreticky dle české legislativy	15
3.1.1 Fixní část mzdy	16
3.1.2 Variabilní část mzdy	16
A) Povinné příplatky mzdy	16
B) Nepovinné příplatky mzdy	18
3.1.3 Odvody ze mzdy	19
A) Zdravotní pojištění	19
B) Sociální pojištění	21
C) Daň z příjmů zaměstnance	22
3.2 Čistá mzda vybraného zaměstnance	29
3.2.1 Hrubá mzda zaměstnance	29
3.2.2 Odčitatelné položky a slevy na dani	31
3.2.3 Průměrná měsíční čistá mzda zaměstnance v Ostravě	31
3.3 Relace příjmů a výdajů v Ostravě	33
3.4 Dílčí závěr	37
4 Analýza relace mezi čistou mzdou a spotřebou vybraného zaměstnance ve Velké Británii	38
4.1 Čistá mzda zaměstnance teoreticky dle legislativy Velké Británie	38
4.1.1 Minimální mzda	38

4.1.2 Regulace pracovní doby	40
4.1.3 The national insurance	42
A) The national insurance number	42
B) Poplatník The national insurance	43
C) Sazby The national insurance	44
4.1.4 Daň z příjmů	45
A) Tax Codes	46
4.2 Čistá mzda zkoumaného zaměstnance	48
4.2.1 Hrubá mzda zaměstnance v Londýně	48
4.2.2 Odčitatelné položky a slevy na dani	50
4.2.3 Průměrná čistá mzda zaměstnance	50
4.3 Relace příjmů a výdajů v Londýně	52
4.4 Dílčí závěr	57
5 Komparace a zhodnocení rozdílů zkoumaných závislostí	58
5.1 Komparace nákladových kategorií zaměstnance ve vybraných státech	58
5.2 Komparace volných peněžních prostředků v daných zemích	61
5.3 Dílčí závěr	63
6 Závěr	64
Seznam použité literatury	66
Seznam zkratk	68
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Trendem dnešní doby se čím dál více stává cestování, a to nejen za poznáním a relaxací, ale především za prací. Ekonomická situace v České republice není nejpříznivější, a proto mnoho mladých lidí, zejména studentů odjíždí do zahraničí hledat práci, ať už prostřednictvím pracovních agentur, středních a vysokých škol či sebe sama.

Mezi jednu z nejvyhledávanějších zemí k získání pracovních zkušeností a jazykových dovedností patří bezpochyby právě Velká Británie, především Londýn. Jakožto jedna ze zemí Evropské unie nabízí každoročně tisíce volných pracovních míst pro kohokoli, kdo má vůli a ochotu pracovat. Těchto pracovních nabídek stále hojněji začínají využívat studenti českých vysokých škol, jelikož si zde mohou rozvinout své jazykové znalosti, a to především angličtinu. Jako občané České republiky nepotřebují pracovní vízum či jiné pracovní povolení pro práci v Británii, na rozdíl od Austrálie, či Spojených států amerických. Anglicky mluvící pracovníci se stávají pro trh práce v České republice čím dál více atraktivnějšími. Ať už lidé do Velké Británie přijíždějí pouze na pár měsíců či na několik let, rozhodně získají nesmírně cenné zkušenosti a naprosto jiný pohled na pracovní proces. Takovou zkušenost a přípravu jim nedokáže dát ani ta nejlepší vysoká škola či pracovní praxe.

Nabídky práce v zahraničí se na českých webových stránkách objevují dnes a denně, ať už prostřednictvím pracovních agentur či přímo inzercí daných firem. Snad nejlepší příležitostí pracovat v zahraničí je změna pracoviště v rámci mezinárodní firmy, která působí jak v České republice, tak v zahraničí. Studenti často vyhledávají pracovní stáže právě v těchto firmách už při svém studiu a po absolvování se snaží dosáhnout statutu zaměstnance firmy na plný úvazek právě zde. Je to výhodné pro obě strany, jelikož student již zná fungování firmy, její pracovní prostředí či nároky a naopak firma si může daného studenta prověřit, zda je pracovníkem, kterého potřebuje. Pokud jsou obě strany spokojené, tak nabídka práce v zahraničí se dříve či později určitě dostaví.

Pracovní poměr v zahraničí a nyní konkrétně ve Velké Británii není však jen perfektní součástí životopisu, ale je to i především celková změna v životě jednotlivce. Platební podmínky mezinárodních firem s místem pracoviště ve Velké Británii speciálně v hlavním městě Londýně, jsou velice lákavé, avšak ne každý si uvědomuje náklady, které jsou v tomto

městě astronomické. Snad každoročně je Londýn označován jako nejdražší místo k životu hned v několika světových denících.

Tématem této diplomové práce je difference životních nákladů na vybraném zaměstnanci v České republice a Spojeném království. Jako ukázkový příklad byl vybrán zaměstnanec mezinárodní korporace, jenž změnil své místo pracoviště z ostravské na londýnskou pobočku při zachování pracovní zařazení, resp. pracovní pozice.

Cílem práce je vymezení pojmů z oblasti mezd, daní a životních nákladů. Následná analýza relace mezi životními náklady a příjmy zaměstnance ve vybraných zemích. Konečná komparace difference zkoumaných závislostí a zhodnocení, zda změna pracoviště byla pro zaměstnance ekonomický přínosná, a to především z pohledu úspor peněžních prostředků.

Práce bude členěna do čtyř kapitol, přičemž v první kapitole budou vymezeny základní pojmy potřebné pro pochopení dané daňové a mzdové problematiky v obou zemích. V druhé kapitole bude řešena čistá mzda zaměstnance dle českých právních předpisů a životní náklady na území České republiky, přesněji ve třetím největším městě, Ostravě. Nedílnou součástí bude také výpočet čisté mzdy zaměstnance pracujícího na ostravské pobočce včetně analýzy jeho spotřeby prostřednictvím grafů a tabulek. Ve třetí kapitole dojde ke specifikaci čisté mzdy dle právních předpisů Velké Británie, dále vymezení nákladů a spotřeby jedince v hlavním městě Británie, Londýně. V páté kapitole bude provedena komparace difference nákladů ve vymezených zemích a výsledky budou vyhodnoceny. Konkrétní informace ohledně životních nákladů a příjmů vybraného subjektu v obou sledovaných zemích byly získány na základě řízeného rozhovoru. Časový interval pro sběr dat, na jehož základě budou vypočteny průměrné hodnoty, byl určen v délce 6 měsíců v každé ze zkoumaných zemí.

Grafy a tabulky budou koncipovány tak, aby bylo možné rozpoznat procentuální participaci životních nákladů na čisté mzdě, jelikož samotné sumy nákladů by byly irelevantní k nepochopení čisté mzdy v daných zemích.

V diplomové práci je počítáno se skutečností, že čtenář má jisté povědomí o základních pojmech daňové problematiky jimiž jsou sazba daně, základ daně, resp. vyměřovací základ. Jelikož práce neřeší účetní problematiku budou termíny náklad a výdaj brány jako synonyma.

Dále se práce nezabývá detailně jednotlivými odčitatelnými položkami a slevami na dani v příkladu zaměstnance. Budou brány v úvahu jen základní slevy na dani, na které má nárok každý poplatník a s odčitatelnými položkami nebude počítáno. Problematika pojištění zde také nebude řešena detailněji, nýbrž bude brána v úvahu základní povinná účast jak na zdravotním, tak důchodovém pojištění. Z důvodu větší vypovídací schopnosti nebude přihlédnuto k případnému překročení maximálních vyměřovacích základů pojistného či uplatnění solidárního zvýšení daně, jež je uzákoněno v České republice. Pro lepší komparaci výsledků mezi zeměmi bude určen fixní kurz 1 GBP/34 Kč.

V diplomové práci budou využívány metody komparace, explanace, pozorování a syntézy.

Diplomová práce je zpracovaná dle právního stavu účinná k 1. 1. 2015.

2 Vymezení základních pojmů

Pro lepší pochopení vybrané problematiky je nezbytné vysvětlení určitých základních pojmů z oblasti mezd a daňových zákonů. Slovo mzda neboli odměna za vykonanou práci, je velice obecný pojem a pro tuto diplomovou práci je potřebná definice hrubé resp. superhrubé a čisté mzdy. Z oblasti daňové je nutné formulovat veškeré srážky a odvody z hrubé mzdy pro získání mzdy čisté.

2.1 Mzda

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda, plat či odměna, jak je uvedeno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen “ZaP”), v ustanovení § 109 odst. 1. Mzda je definovaná jako *“...peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak”*¹.

Součástí mzdy je tedy mzda samotná, jenž je uvedena v pracovní smlouvě, ale také veškeré zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci včetně provizí z obrátu. Ve většině případů se mzda skládá z následujících částí:

- pevná složka (základní mzda),
- pohyblivá složka (příplatky, osobní hodnocení, prémie, odměny, provize z obrátu),
- náhrada mzdy (dovolená, práce o svátcích).

Dále v ZaP lze nalézt definici jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. *“...zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním*

¹ Ustanovení § 109 odst. 2 ZaP

vztahu”². a “...zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu”³.

Hrubá mzda

Pojmem hrubá mzda se rozumí mzda základní, k níž jsou přičteny veškeré zaměstnanecké benefity a příplatky, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, jenž v konečném důsledku zvyšují základní mzdu. Příkladem jsou příplatky, náhrady mzdy, prémie či provize z obrátu. Ve své podstatě se jedná o součet všech složek mzdy.

Superhrubá mzda

V některých státech Evropské unie je uzákoněna také tzv. superhrubá mzda, neboli mzdový náklad zaměstnavatele. Jedná se o mzdu, již hodnota je používána jako základ pro výpočet daně z příjmů fyzických osob. Superhrubá mzda je definována jako součet hrubé mzdy zaměstnance a pojistného placeným zaměstnavatelem.

Čistá mzda

V případě, kdy od hrubé mzdy jsou odečteny zákonné srážky (odvody) ze mzdy zaměstnance, je výsledkem právě mzda čistá. Tato částka se však může lišit od položky částka k výplatě, jelikož od čisté mzdy mohou být dále odečteny ostatní srážky, jako je například spoření poskytované zaměstnavatelem pro zaměstnance. V této práci se však budeme zabývat jen srážkami zákonnými, které musí odvádět každý zaměstnanec, resp. zaměstnavatel. Podrobněji bude problematika srážek ze mzdy zaměstnance rozepsána v dalších kapitolách této práci.

² Ustanovení § 6 ZaP

³ Ustanovení § 7 ZaP

2.2 Zákonné srážky ze mzdy

Důvodem nižší hodnoty čisté mzdy při srovnání se mzdou hrubou jsou právě srážky ze mzdy. Tyto srážky lze rozdělit do dvou skupin, a to na zákonné, určeny zákonem, jako je např. pojistné či daň z příjmů a srážky ostatní.

2.2.1 Pojistné

Pojistné patří mezi srážky zákonné jak v České republice, tak ve Velké Británii. V každé z těchto zemí je však pojistné členěno rozdílně. Zatímco dle české legislativy se pojistné člení na sociální a zdravotní, tak v britské legislativě nalezneme pouze tzv. “National Insurance”, v překladu národní pojištění. V obou případech se na pojistném podílí jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Avšak povinnost registrace zaměstnance k pojistnému náleží zaměstnavateli.

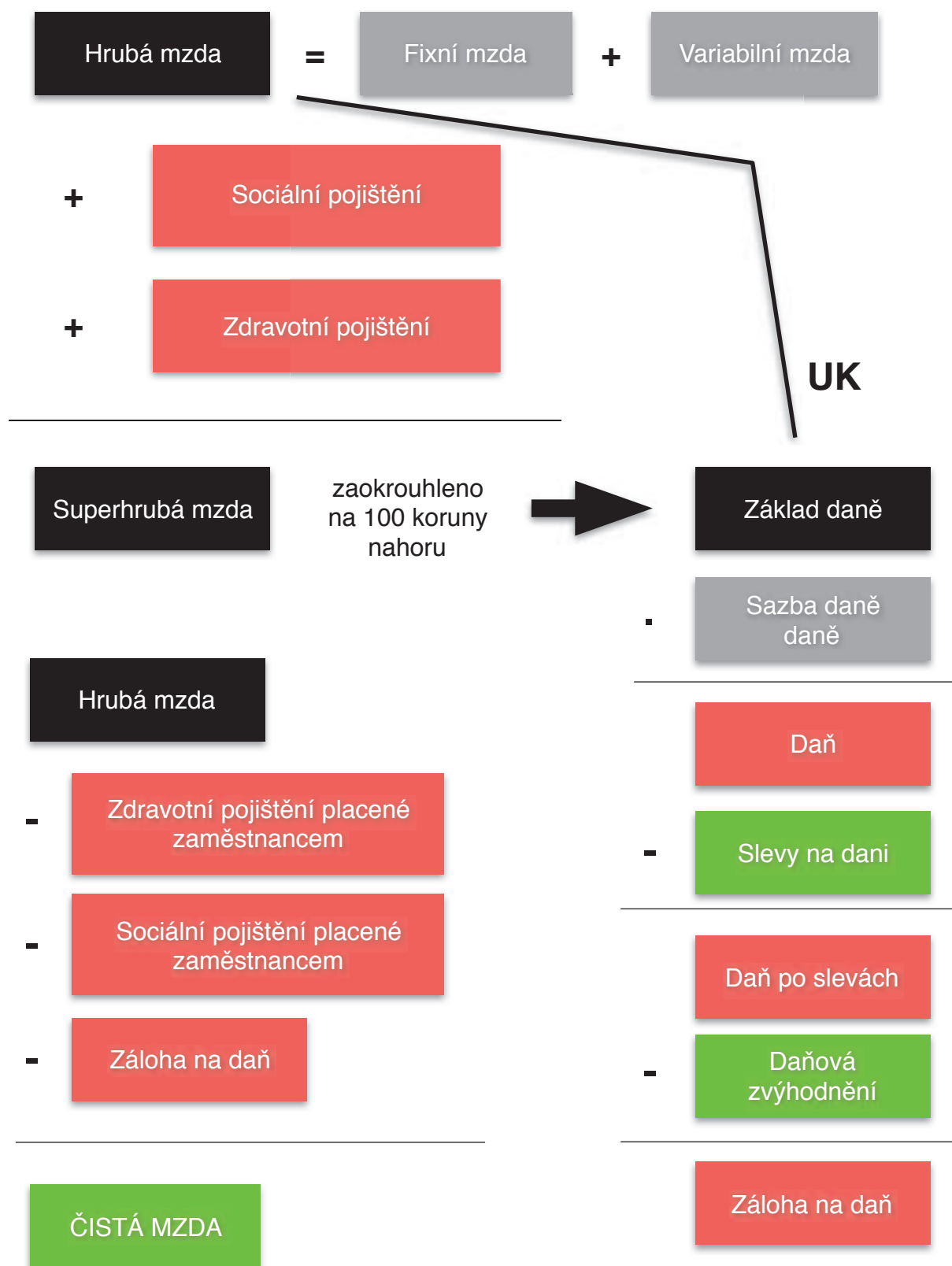
2.2.2 Daň z příjmů zaměstnance

Tato daň je uvalena na příjem, resp. mzdu zaměstnance. Její hodnota je dána sazbou daně, jenž je tvořena procentem určeným zákonem z vyměřovacího základu. Registraci k dani z příjmů je povinen učinit zaměstnavatel za své zaměstnance. Samotná daň je sražena zaměstnavatelem ze mzdy zaměstnance a odvedena příslušnému státnímu orgánu.

Vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmů a daňová zvýhodnění či slevy jsou pro oba zkoumané státy rozdílné, a proto je tato problematika podrobněji vysvětlena v kapitole č. 3 pro zaměstnance v České republice a v kapitole č. 4 pro zaměstnance pracujícího ve Velké Británii.

Obr. 2.1 uvádí obecné schéma výpočtu čisté mzdy zaměstnance. Pro potřeby České republiky je bráno schéma komplexně, avšak pro Velkou Británii je pojem superhrubá mzda vynechán a jako základ daně je brána mzda hrubá. Tuto skutečnost naznačuje spojení hrubé mzdy se základem daně s popiskem UK.

Obr. 2.1 Obecný výpočet měsíční čisté mzdy zaměstnance



Zdroj: vlastní úprava dle příslušné legislativy

2.3 Zkoumané životní náklady

Pro potřeby práce je nutné vymezit kategorie nákladů, jenž ovlivňují konečný stav peněžních prostředků, tedy úspory zkoumaného jedince. Z důvodu zobecnění budou brány v úvahu jen základní, čili nezbytné náklady, které se vyskytují u většiny obyvatel jednotlivých zemí, jimiž jsou náklady na bydlení, potraviny, telekomunikační služby, dopravu, ale také volný čas a relaxaci. Poslední kategorie byla vybrána, jelikož strávený volný čas a relaxace je důležitým předpokladem zdraví jedince a spadá mezi jeden z ukazatelů životní úrovně.

Náklady na bydlení

V této práci bude počítáno s náklady na pronájem. Sledovaný subjekt tedy nebude vlastníkem dané nemovitosti, nýbrž si bude pronajímat pokoj či byt. Nájem, tedy poplatek za užívání vymezeného prostoru, bude určen s měsíční periodicitou a jeho součástí budou také náklady na spotřebované energie či jiné poplatky. Mezi energie, resp. spotřebu energií je možné zařadit elektřinu, vodu, vytápění. Jinými poplatky mohou být městská daň, popř. poplatek za odvoz odpadu.

Výši nájmu určuje samotná velikost a lokalita pronajatého prostoru či nemovitosti. Měřítkem kvality lokality může být dopravní spojení či občanská vybavenost (přítomnost bank, škol či obchodů). Čím dál více je v dnešní době žádoucí přítomnost zeleně jako parky či lesoparky, a to především ve velkoměstech.

Samotný nájem je tedy poplatkem periodickým, jelikož se opakuje v určitém časovém intervalu. Náklady na bydlení však mohou zahrnovat také poplatek jednorázový, jako např. provizi realitní kanceláři za zpracování smluv a správu po dobu pronájmu či vratný depozit, jako finanční rezerva na úhradu případného poškození ať již vybavení, či nemovitosti samotné. Jako poškození není bráno běžné opotřebení a ve většině případů bývá přihlédnuto k obě pronájmu. Nedá se předpokládat, že předmět pronájmu bude ve stejném stavu po několikaletém užívání.

Potraviny

Mezi opravdu nezbytné statky, na které je třeba vynaložit peněžní prostředky jsou právě potraviny. Na druhou stranu lze tyto náklady velice dobře redukovat prostřednictvím akčních cen v supermarketech či výběrem levnějších, avšak kvalitativně srovnatelných potravin. V práci bude počítáno s průměrnými měsíčními náklady, jenž byly určeny na základě několika měsíčního pozorování. V příloze č. 1 lze nalézt cenové srovnání základních potravin ve dvou potravinových řetězcích, které se nacházejí v obou zkoumaných státech.

Náklady na dopravu

Cestování, resp. využívání městské hromadné dopravy, ať již do zaměstnání, či za volným časem, je nedílnou součástí každého dne. V obou případech bude kalkulováno s náklady spojené s užíváním městské hromadné dopravy (dále jen “MHD”).

Mezi MHD může být řazena podzemní dráha, tzv. metro, tramvajové linky, autobusové linky, popř. městské vlaky. Určený zaměstnanec není vlastníkem automobilu, jenž by mohl být využíván pro osobní přepravu.

Ceny za využití MHD jsou ve většině případů rozděleny do několika kategorií dle městských zón či dle druhu dopravních prostředků, které je možné užívat, popř. kombinací obojího.

Telekomunikační náklady

Vzhledem ke zohlednění trendu dnešní doby, jímž je neustálý tok informací, musí být brán zřetel na komunikační služby, resp. na náklady spojené s užíváním těchto služeb. Zjednodušeně měsíční poplatek za mobilní tarif včetně mobilního internetového připojení, které zajišťuje jedinci čtyřicetihodinový přístup k informacím z celého světa, včetně zjištění kurzu měny, jízdního řádu, popř. přístup k aplikacím rychlého propojení platebních karet a mobilního telefonu.

Kultura a volný čas

Do této kategorie nákladů budou zařazeny veškeré náklady související s trávením volného času, ale také výdaje za oblečení či kosmetiku. Některé kulturní akce jakožto koncerty či festivaly jsou zdarma, avšak na některé je třeba si zakoupit vstupenky, stejně tak členství ve sportovních zařízeních či knihovnách. Veškeré náklady tohoto druhu budou sumarizovány právě v této kategorii.

Úspory

Rozdílem mezi příjmy v daných zemích a vymezenými výdaji budou právě úspory, neboli volné peněžní prostředky, které bude zaměstnanec uchovávat na bankovním účtu. Vedení a běžné využívání tohoto účtu je v obou zkoumaných zemích zdarma. Mezi běžné užívání účtu jsou řazeny platby u obchodníků platební kartou, výběry z bankomatu kterékoli banky a převody peněžních prostředků prostřednictvím internetového bankovníctví v rámci jedné země.

2.4 Dílčí závěr

V této kapitole došlo k vymezení základních termínů a nastínění problematiky diplomové práce zcela obecně. Jednotlivé aspekty budou podrobněji rozebrány v následujících kapitolách, jež budou rozděleny na právní prostředí České republiky a následně Velké Británie. Byly zde definovány termíny z oblasti mezd včetně uvedení schématu obsahující obecný algoritmus pro výpočet čisté mzdy. Dále byly definovány náklady, resp. nákladové kategorie, které budou sloužit jako prostředek srovnání mezi jednotlivými zeměmi. Ke specifikaci a samotnému vyčíslení nákladů dojde v následujících kapitolách.

3 Analýza relace mezi čistou mzdou a spotřebou vybraného zaměstnance v České republice

Kapitola je rozdělena do tří sekcí. První část je zaměřena na teoretický základ problematiky dle české legislativy. V části druhé jsou teoretické poznatky aplikovány pro výpočet čisté měsíční mzdy vybraného zaměstnance. Třetí subkapitola pojednává o relaci mezi čistou mzdou zaměstnance a jeho životními náklady. Pro tuto kapitolu bude použito ekonomické, daňové a právní prostředí České republiky.

3.1 Čistá mzda zaměstnance teoreticky dle české legislativy

Teoretický rámec potřebný pro určení čisté mzdy v České republice je dán především zákoníkem práce, zákonem o daních z příjmů a zákony upravující problematiku pojistného, jak zdravotního, tak sociálního.

Nejvyšší právním dokumentem České republiky je Ústava, jejíž součástí je Listina základních práv a svobod, jež udává mimo jiné také právo na spravedlivou odměnu za práci. Toto základní lidské právo dále rozvíjí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Mzda se stala základní složkou odměňování zaměstnance a je dle § 109 ZaP definována jako “...peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci...”⁴.

Mzda zaměstnance může dle § 113 ZaP být sjednána v pracovní smlouvě, stanovena zaměstnavatelem na základě vnitřního předpisu, popř. určena mzdovým výměrem.

Zaměstnavatel je “... *povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci*

⁴ Ustanovení § 109 ZaP

písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti”⁵.

3.1.1 Fixní část mzdy

Základní, fixní, popř. paušální část mzdy. Všechny tyto termíny označují stejný druh mzdy, která je určena pracovní smlouvou a její vyplacení je nutností. Ve většině případů se jedná o částku v peněžním vyjádření s měsíční periodicitou, jenž je typická právě pro Českou republiku. Vyplacení plné hodnoty fixní mzdy je podmíněno naplněním pracovní smlouvy, tedy odvedením práce. Měřítkem může být počet odpracovaných hodin, popř. počet vykonaných jednotek práce.

3.1.2 Variabilní část mzdy

Variabilní, neboli pohyblivá složka mzdy je také daná pracovní smlouvou, avšak její vyplacení není podmínkou, vyjma povinných zákonných příplatků dle zákoníku práce. Je na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jaké si stanoví podmínky pro vyplacení variabilní složky mzdy. Jedná se většinou o osobní hodnocení (jako druh odměny) či prémie, jenž jsou závislé na kvalitě odvedené práce. Kritériem pro hodnocení kvality práce bývá ve většině případů suma tržeb, resp. nárůst tržeb.

A) Povinné příplatky mzdy

Zaměstnanec se podpisem pracovní smlouvy zavazuje vykonávat práci pro zaměstnavatele v určitém rozsahu, za který mu náleží vytyčená mzda. Dle ZaP však existují případy, kdy má zaměstnanec právo obdržet příplatky za svou práci nad rámec pracovní smlouvy. Následující příplatky jsou přesně definovány v § 114 až § 118 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Ustanovení § 113 odst. 4 ZaP

- *Práce přesčas*

V případě situace, kdy zaměstnanec pracuje přesčas, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, popř. náhradní volno ve stejném rozsahu jako práce přesčas. Pokud zaměstnanci není náhradní volno poskytnuto nejpozději do 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas či v jinak dohodnuté době, musí zaměstnavatel poskytnout příplatek ve stanovené výši.

Existuje-li však dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o výši mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas, tak zaměstnanci právo na příplatek či náhradní volno zaniká. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok, u vedoucích pracovníků v mezích celkového rozsahu práce přesčas.

- *Práce ve svátek*

Vykonává-li zaměstnanec práci ve svátek, náleží mu dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Při čerpání náhradního volna vyplatí zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Může také nastat dohoda, kdy zaměstnanec obdrží příplatek místo náhradního volna, a to nejméně ve výši průměrného výdělku, jedná se o tzv. “100 % příplatek za práci ve svátek”.

- *Noční práce*

Pracuje-li zaměstnanec v nočních hodinách⁶, přísluší mu k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. ZaP však umožňuje sjednat i jinou minimální výši a způsob určení příplatku. Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na jiné výši příplatku, musí být tato hodnota uvedena v pracovní smlouvě, popř. ve vnitřní předpisu zaměstnavatele.

⁶ Jako práce v nočních hodinách se započítává, pokud zaměstnanec pracuje v čase od 22:00 do 6:00.

- *Práce ve ztíženém pracovním prostředí*

Vykonává-li zaměstnanec práci ve ztíženém pracovním prostředí, je zaměstnavatel povinen vyplatit ke mzdě také příplatek ve výši 10 % sazby minimální mzdy. Definici ztíženého pracovního prostředí uvádí § 6 Nařízení vlády č. 567/2006 Sb..

B) Nepovinné příplatky mzdy

Mezi nepovinné příplatky mzdy mohou být zařazeny různé druhy prémie a odměn. Tyto příplatky jsou stanoveny ve většině případů vnitřními předpisy zaměstnavatele a zaměstnanec je s nimi seznámen v pracovní smlouvě.

- *Odměny*

Jedná se o jednorázovou částku, která je vyplacena zaměstnanci za základě hodnocení jeho práce vedoucím pracovníkem. Přiznání odměny je závislé na subjektivním pohledu a ohodnocení práce zaměstnance vedoucím pracovníkem, popř. zaměstnavatelem. Není stanoveno žádným právním předpisem, že by zaměstnanec musel ke své mzdě obdržet odměnu a jedná se tedy o nenárokový příplatek, nejčastěji v podobě osobního hodnocení.

- *Prémie*

Jedná se o zvláštní druh příplatku sloužící především ke zvýšení motivace pracovníků k lepším pracovním výkonům. Jedná se tedy také o nenárokový příplatek. Prémie jsou stanoveny v procentech a jejich základ pro výpočet může být různý. Jako základem prémie je možné zvolit čistý obrat, tedy hodnotu obratu, od které je odečtena daň z přidané hodnoty. Další specifikace výpočtu bývá určena vnitřními předpisy zaměstnavatele, jako např. minimální hranice dosaženého obratu pro výpočet prémie.

3.1.3 Odvody ze mzdy

Dle české legislativy je potřebné před vyplacením mzdy zaměstnanci provést hned několik odvodů. Jedná se především o odvod záloh na daň z příjmů, zdravotního a sociálního pojištění.

A) Zdravotní pojištění

Pojištění je upraveno zákonem č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen “ZVZP”) a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. Dle § 2 ZVZP jsou poplatníky právě zaměstnanci, tedy osobou za kterou je pojistné odváděno. Avšak plátce pojistného, tedy osoba jenž pojistné odvádí, je dle ZVZP zaměstnavatel, kterému jako plátcí vzniká oznamovací povinnost.

Zaměstnavatel je “... *povinen nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, provést u správce pojistného na tiskopisu vydaném Ministerstvem financí oznámení o:*

a) nástupu zaměstnance do zaměstnání⁷ a jeho ukončení⁸; jde-li o zaměstnání, jehož vznik a zánik je podmíněn dosažením příjmů v kalendářním měsíci ve výši stanovené zákonem o veřejném zdravotním pojištění (dále jen "stanovený příjem"), zaměstnavatel provede oznámení do 8 dnů po uplynutí kalendářního měsíce, ve kterém takové zaměstnání vzniklo nebo skončilo,

b) změně zdravotní pojišťovny zaměstnancem, pokud mu tuto skutečnost zaměstnanec sdělil, nebo jsou-li tyto skutečnosti zaměstnavateli známy; oznámení se provede uvedením nového čísla zdravotní pojišťovny na tiskopisu vydaném Ministerstvem financí... ”⁹.

⁷ Den vzniku pracovního poměru

⁸ Den skončení pracovního poměru

⁹ Ustanovení § 2b ZaP

Základ pojistného

Částka pro výpočet pojistného, nebo-li základ pojistného, je dílčí základ daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků dle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen “ZDzP”).

Pokud je tento dílčí základ menší než minimální základ pojistného, je pro výpočet použit právě minimální základ. Jeho výše je dle § 3 odst. 5 ZVZP stanovena jako součet minimálních základů pojistného. Minimálním měsíčním základem pojistného je základní sazba minimální mzdy¹⁰, platná k prvnímu dni kalendářního měsíce, za níž je mzda počítána. Pro rok 2013 až 2015 byl maximální vyměřovací základ zrušen.

Sazba pojistného

Sazba pojistného na zdravotní pojištění činí 13,5 % přičemž zaměstnanec platí 1/3 čili 4,5 % ze svých příjmů, resp. zaměstnanci je toto pojistné strženo zaměstnavatelem ze mzdy, a to i bez jeho souhlasu. Zbylé 2/3 tedy 9 % platí zaměstnavatel ze svých finančních prostředků. V Tab. 3.1 jsou uvedeny sazby zdravotního pojištění pro zdaňovací období 2015.

Tab. 3.1 Sazby pojistného na zdravotním pojištění v České republice v roce 2015

Účastníci pojištění	Výše zdravotního pojištění
Zaměstnanec	4,5 %
Zaměstnavatel	9 %
Celkem	13,5 %

Zdroj: vlastní úprava dle příslušné legislativy

¹⁰ Dle nařízení vlády č. 204/2014 Sb. činí minimální mzda pro rok 2015 částku 9 200 Kč za měsíc nebo 55 Kč za hodinu práce. Tyto hodnoty jsou v hrubém vyjádření, tedy před zdaněním.

B) Sociální pojištění

Problematika sociálního pojištění je v České republice upravena následujícími zákony:

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Poplatníky pojistného na sociální zabezpečení jsou:

- zaměstnavatelé,
- zaměstnanci, kteří jsou účastni na nemocenském pojištění,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby, které se dobrovolně zúčastnily důchodového spoření¹¹.

Základ pojistného

Základem pojistného je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny a jenž byly zúčtovány v souvislosti se zaměstnáním. Základ pojistného má svou minimální, avšak i maximální hranici. Minimální hranici specifikuje zákon o pojistném na sociální zabezpečení jako 25 % průměrné mzdy¹² a maximální základ pojistného jako čtyřiceti osmi násobek průměrné mzdy za daný rok.

Sazba pojistného

Sociální pojistné se skládá ze tří složek a každé z nich připadá jiná sazba vyjádřená v procentech. Jednotlivé složky včetně sazeb jsou uvedeny v Tab. 3. 2. Pro zobecnění bude

¹¹ Seznam poplatníků k nahlédnutí na webových stránkách CSSZ, dostupné z: [<http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>].

¹² Dle webových stránek VZP ČR pro rok 2015 činí průměrná měsíční mzda 26 611 Kč, dostupné z: [<https://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/osvc/osvc-prumerna-mzda>].

v diplomové práci počítáno se skutečností, že zaměstnanec není účasten na důchodovém spoření dle II. pilíře. Jeho příspěvek na důchodové pojištění tak bude činit 6,5 % ze základu pojistného. Zaměstnavatel celkově odvádí za svého zaměstnance 25 % ze základu pojistného zaměstnance, které platí ze svých finančních prostředků a 6,5 % také ze základu pojistného strhává zaměstnanci z hrubé mzdy.

Tabulka 3.2 Sazby sociálního pojištění v České republice v roce 2015

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Důchodové pojištění	6,5 % (3,5 % při účasti II. pilíře)	21,5 %
Nemocenské pojištění		2,3 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti		1,2 %
CELKEM	6,5 %	25 %

Zdroj: webové stránky CSSZ, dostupné z: [http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm], vlastní úprava

C) Daň z příjmů zaměstnance

Zdanění zaměstnanců podrobně specifikuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen “ZDzP”). Předmětem daně jsou příjmy ze závislé činnosti, které dále rozvíjí § 6 odst. 1 ZDzP jako “...*příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce je povinen dbát příkazu plátce...*” Zákon označuje zaměstnance jako příjemce příjmů ze závislé činnosti a zaměstnavatele jako plátce příjmů.

Zaměstnancům příjem, který je uveden ve mzdovém výměru, tvoří zároveň daňový základ pro výpočet samotné daně. Dle § 15 ZDzP je však možné si celkový základ snížit o nezdanitelné části základu daně, a tím dosáhnout nižší daňové povinnosti. Výčet nezdanitelných částí základu daně je uveden v Tab. 3.3. Této možnosti lze využít při tzv. ročním zúčtování daně, kdy dochází k výpočtu výsledné daňové povinnosti. Je porovnáván celkový příjem zaměstnance za zdaňovací období se zaplacenými zálohami na daň z příjmů.

Tabulka 3.3 Nezdanitelné části základu daně v České republice v roce 2015

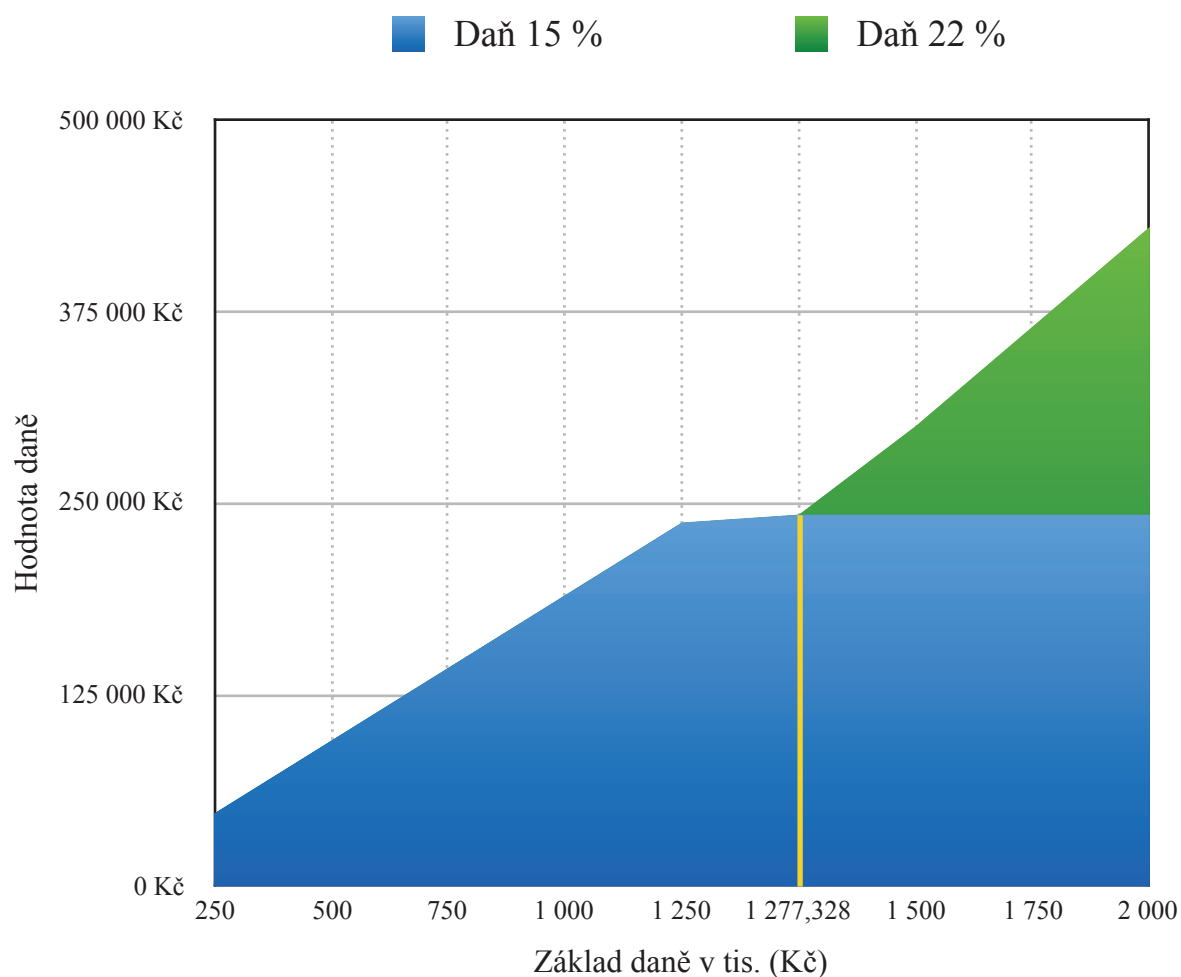
Položka	Částka	Poznámka
Bezüplatná plnění	2 % - 10 % základu daně min. 1 000 Kč	<i>zákon přesně vymezuje komu musí být dar poskytnut pro uplatnění odpočtu</i>
Darování orgánu žijícím dárce	20 000 Kč	
Bezpríspevkové dárcovství krve	2 000 Kč/odběr	
Úroky z hypotečního úvěru či z úvěru ze stavebního spoření	max. 300 000 Kč/rok	<i>pokud pouze část roku tak max. 25 000 Kč za měsíc</i>
Penzijní připojištění se státním příspěvkem	max. 12 000 Kč	<i>nutno odečíst státní příspěvek</i>
Soukromé životní pojištění	max. 12 000 Kč	
Odborové příspěvky	max. 3 000 Kč	
Příspěvek na úhradu dalšího vzdělání	max. 10 000 Kč	<i>nehrazeno zaměstnavatelem, neuplatněno jako výdaj, nejedná se studium střední či vysoké školy</i>

Zdroj: ustanovení § 15 ZDzP, vlastní úprava

Po stanovení výsledného základu daně, resp. po odečtení všech možných nezdanitelných základů daně je spočtena daňová povinnost jednotnou sazbou daně, jenž v České republice činí 15 % z příjmů fyzických osob, tedy i zaměstnance.

Sazba daně může být navýšena o 7 % v případě, kdy příjem zaměstnance přesahuje čtyřiceti osmi násobek průměrné mzdy¹³ za zdaňovací období. Poté je pro hodnotu základu daně do dané výše použita sazba 15 % a pro hodnotu nad hranicí sazba 22 %, graficky znázorněno upřesněno v Grafu 3.1.

Graf 3.1 Navýšení sazby daně o solidární zvýšení daně v České republice v roce 2015



Zdroj: vlastní výpočet i úprava

¹³ Jelikož pro rok 2015 činí průměrná mzda 26 611 Kč, činí její čtyřiceti osmi násobek částku 1 277 328 Kč.

Pro potřeby optimalizace daňové povinnosti z pohledu poplatníka je možné využít slev na dani. Poplatníkem mohou být uplatněny různé slevy na dani, jež snižují celkovou hodnotu daňové povinnosti. Podmínky, za kterých je přípustné tyto slevy nárokovat a jejich výše, je uvedena v zákonu č. 586/1992 Sb. zákon o daních z příjmů přesněji § 35ba.

Sleva na poplatníka

Základní sleva na dani z příjmů, jejíž užití může nárokovat každá fyzická osoba, tedy i zaměstnanec, je právě sleva na poplatníka. Celková sleva činí 24 840 Kč za dané období, v případě měsíčních záloh na daň z příjmů je počítáno s částkou 2 070 Kč.

Sleva na manželku/manžela

Pokud poplatník žije ve společné hospodářské domácnosti se svou manželkou (manželem) a její (jeho) příjmy nedosahují částky 68 000 Kč ročně¹⁴, má poplatník možnost uplatnění slevy ve výši 24 840 Kč za dané zdaňovací období. V případě, že manželka (manžel) je držitelem průkazu ZTP/P, dochází ke zdvojnásobení hodnoty této slevy.

Sleva při invaliditě

V případě neschopnosti či omezení práce, při tzv. invaliditě, náleží zaměstnanci sleva dle rozsahu omezení. Zákon specifikuje základní slevu na invaliditu ve výši 2 520 Kč ročně, a to v případě pobírání invalidního důchodu prvního či druhého stupně nebo v případě zániku nároku na částečný invalidní důchod z důvodu přechodu na důchod starobní.

Možnost uplatnění rozšířené slevy na invaliditu ve výši 5 040 Kč nastává v případě pobírání invalidního důchodu třetího stupně, popř. zániku nároku na plný invalidní důchod souběhem nároku na důchod starobní. Držitelům průkazu ZTP/P přísluší sleva nejvyššího stupně ve výši 16 140 Kč ročně.

¹⁴ Přesný výčet druhu příjmů nezahrnutých do této částky je uveden v § 35ba odst. 1 ZDzP.

Sleva na studenta

Připravuje-li se poplatník soustavně na své budoucí povolání a nedovrší ještě 26 let, je možné nárokovat slevu na studenta, kdy hodnota slevy činí 4 020 Kč. Pokud je však poplatník účastníkem doktorského programu v prezenční formě, je věkové omezení posunuto na hranici 28 let. Připravovat se na své budoucí povolání, tedy studovat prezenční formou a zároveň již být součástí pracovněprávního procesu s plnohodnotnou pracovní smlouvou na plný úvazek není zákonem vyloučeno. Poplatník tedy může být zároveň zaměstnancem i studentem, resp. poplatníkem uplatňující slevu na studenta.

Daňová zvýhodnění

Problematika daňového zvýhodnění je upravena v § 35bb ZDzP. Rozdíl mezi slevou na dani a daňovým zvýhodněním je následující. Přesune-li se v důsledku použití daňové slevy hodnota daně do záporných hodnot, je daňová povinnost nulová. Pokud však výše daňového zvýhodnění je vyšší než daňová povinnost, je rozdíl brán jako daňový bonus a může být poplatníkem uplatněn, pokud jeho výše činí min. 100 Kč a maximálně 60 300 Kč ročně.

Příkladem takového zvýhodnění, jehož uplatnění může vést až k vyplacení daňového bonusu může být daňového zvýhodnění na vyživované dítě. Samotná částka zvýhodnění činí 13 404 Kč ročně, je možné za předpokladu, že vyživované dítě žije s poplatníkem ve společné hospodářské domácnosti na území členského státu EU, popř. Norska či Islandu. Pro uplatnění zvýhodnění však musí být poplatník rezidentem jednoho z výše uvedených států a jeho příjmy musí pocházet minimálně z 90 % ze zdrojů na území České republiky.

Termín vyživované dítě pro potřeby zdanění je ukotvena v § 35bb v odst. 6 ZDzP. . Za vyživované dítě je považována nezletilá, popř. zletilá až do okamžiku dovršení 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a

- soustavně se připravuje na budoucí povolání; příprava na budoucí povolání se posuzuje podle zákona o státní sociální podpoře,

- nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo
- z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Pobyt dítěte mimo společnou hospodařící domácnost nemá vliv na uplatnění zvýhodnění v případě, že je tento pobyt mimo společnou domácnost dočasný. Je-li dítě držitelem průkazu ZTP/P je hodnota zvýhodnění dvojnásobná.

Zálohy na daň z příjmů

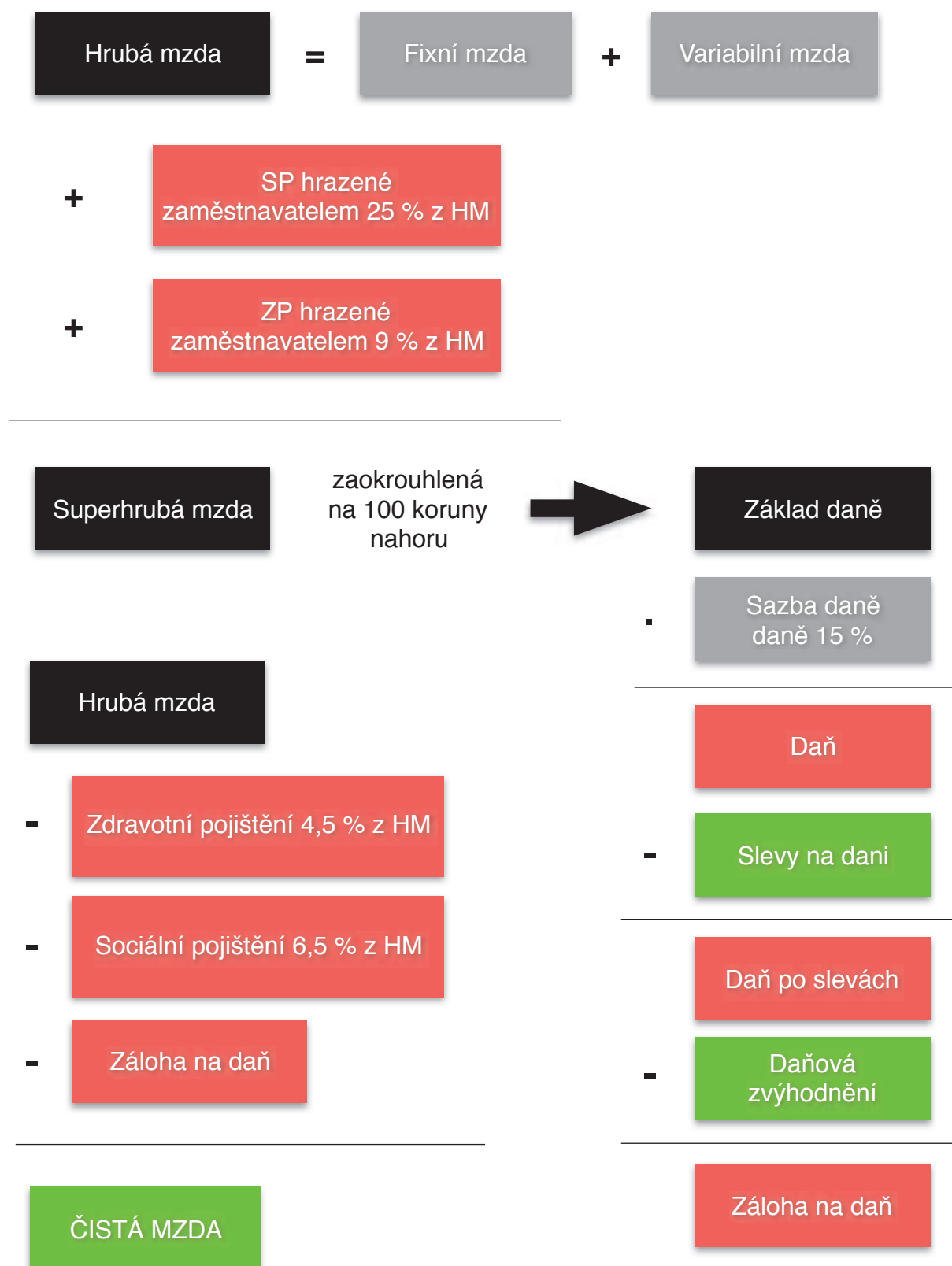
Pro zajištění pravidelnosti příjmů státního rozpočtu je daň vybírána v podobě měsíčních záloh na daň. Výše záloh je stanovena na základě měsíčních příjmů zaměstnance, který je vynásobený sazbou daně. Záloha je však ještě snížena o slevy na dani, jako např. sleva na poplatníka či studenta, popř. daňová zvýhodnění. Za zaměstnance je povinen zálohy na daň z příjmů vypočítat a odvést jeho zaměstnavatel.

Výše uvedené části mzdy, odvody ze mzdy popř. příplatky jsou faktory ovlivňující konečnou výši mzdy, ať již kladně, tedy způsobují její navýšení, či záporně ve formě snížení čisté hodnoty. Významnou roli v oblasti čisté mzdy zaujímá také zdravotní a sociální pojištění, díky kterému dochází k transformaci hrubé mzdy na superhrubou mzdu.

Na konci zdaňovacího období je provedeno roční zúčtování daně, ve kterém je zjištěna skutečná výše daňové povinnosti, na základě podkladů doložených za celé zdaňovací období, jež mohou dokládat nárok na uplatnění právě slev na dani, daňového zvýhodnění, nezdanitelné části základu daně. Avšak také informují o hodnotě zaplacených záloh na daň z příjmů či pojistného.

Obr. 3.1 uvádí algoritmus pro výpočet čisté mzdy zaměstnance, včetně konkrétních sazeb daně či pojistného platných v České republice.

Obr. 3.1 Výpočet měsíční čisté mzdy zaměstnance v České republice



Zdroj: vlastní úprava dle příslušné legislativy

3.2 Čistá mzda vybraného zaměstnance

V následující subkapitole budou aplikovány teoretické poznatky z předchozích částí diplomové práce v příkladu sledovaného subjektu. Jedná se o muže ve věku 25 let s akademickým titulem bakalář, konkrétně tříletým vysokoškolským studiem ekonomického zaměření. Zkoumaný subjekt je bezdětný, svobodný, bez jakýchkoli zdravotních omezení. Vzniká mu tedy nárok pouze na slevu na poplatníka. Je zaměstnán v nadnárodní korporaci zaměřující se na módní průmysl, spec. sféru maloobchodu. Pracovní zařazení jedince dle pracovní smlouvy je specifikováno jako manažer pánského oddělení. Místem pracoviště v České republice je maloobchodní jednotka nacházející se v Ostravě.

3.2.1 Hrubá mzda zaměstnance

Zkoumaný subjekt je zaměstnán jako manažer zodpovědný za oddělení. Jedná se o manažerskou funkci s určitou odpovědností, kvůli které je mzda rozdělena do několika složek. Obecně se celková hrubá mzda se skládá z části fixní a variabilní.

Fixní část mzdy je tvořena sumou 17 500 Kč měsíčně. Variabilní složka je určena na základě procent z dosaženého obratu. Hodnota procent ani obratu pobočky nebude v diplomové práci na žádost zaměstnance uvedena. Byla však poskytnuta komplexní průměrná měsíční hodnota variabilní složky (odměn), jež činila 6 340 Kč v hrubém měsíčním vyjádření. Průměrná částka odměn byla vypočtena na základě výplatních pásek zaměstnance za období šesti měsíců roku 2015.

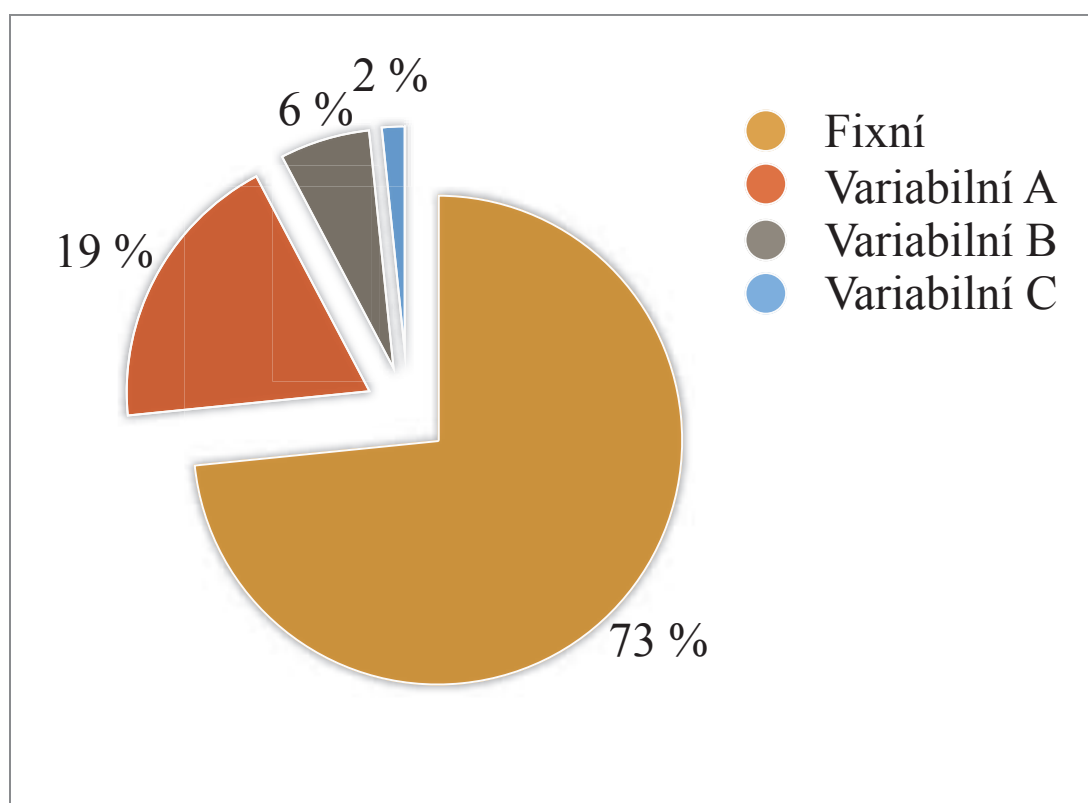
Tato variabilní složka je dále členěna na odměnu z obratu, variabilní složka A a osobní hodnocení manažera, jež vyjadřuje variabilní složka B. Obě z uvedených částí mohou být ovlivněny až do výše 100 % kvalitou práce manažera. Zjednodušeně může být vyplaceno, jak celých 100 % variabilní složky, tak jen poměrná část, popř. může dojít také k nevyplacení. Za pozorované období však došlo k vyplacení odměn vždy. Poslední část celkové hodnoty tvoří příplatky za práci v noci, o víkendu a ve svátek, kterou udává variabilní složka C. Struktura mzdy zaměstnance včetně konkrétních hodnot je uvedena v Tab. 3.4 a graficky znázorněna v Grafu 3.2.

Tab. 3.4 Struktura hrubé mzdy zkoumaného zaměstnance v České republice

	Fixní	Variabilní A	Variabilní B	Variabilní C
Části mzdy	17 500 Kč	4 500 Kč	1 450 Kč	390 Kč
Celková HM	23 840 Kč			

Zdroj: vlastní výpočet i úprava

Graf 3.2 Poměr složek hrubé mzdy zaměstnance v České republice



Zdroj: Tab. 3.4, vlastní úprava

Poměr mezi jednotlivými složkami mzdy je z Grafu 3.2 zcela zřejmý. Největší část zaujímá složka fixní, tedy ta část mzdy, která je závislá na počtu odpracovaných hodin, resp. na naplnění měsíčního fondu. Výše fondu závisí na počtu pracovních dnů v daném

měsíci. Každý pracovní den¹⁵ je zaměstnanec povinen odpracovat 8 hodin. V případě 22 pracovních dnů v měsíci je výše fondu stanovena na 168 hodin. Počet odpracovaných hodin je dán pracovní smlouvou zaměstnance.

Naopak složka variabilní tvoří okolo 1/4 celkové mzdy. Informace dle průměrné měsíční hrubé mzdy byly získány na základě výplatních pásek zaměstnance. Z důvodu dohody o zachování mlčenlivosti, kterou je zaměstnanec vázán, však nebudou v rámci diplomové práce poskytnuty ke zkoumání.

3.2.2 Odčitatelné položky a slevy na dani

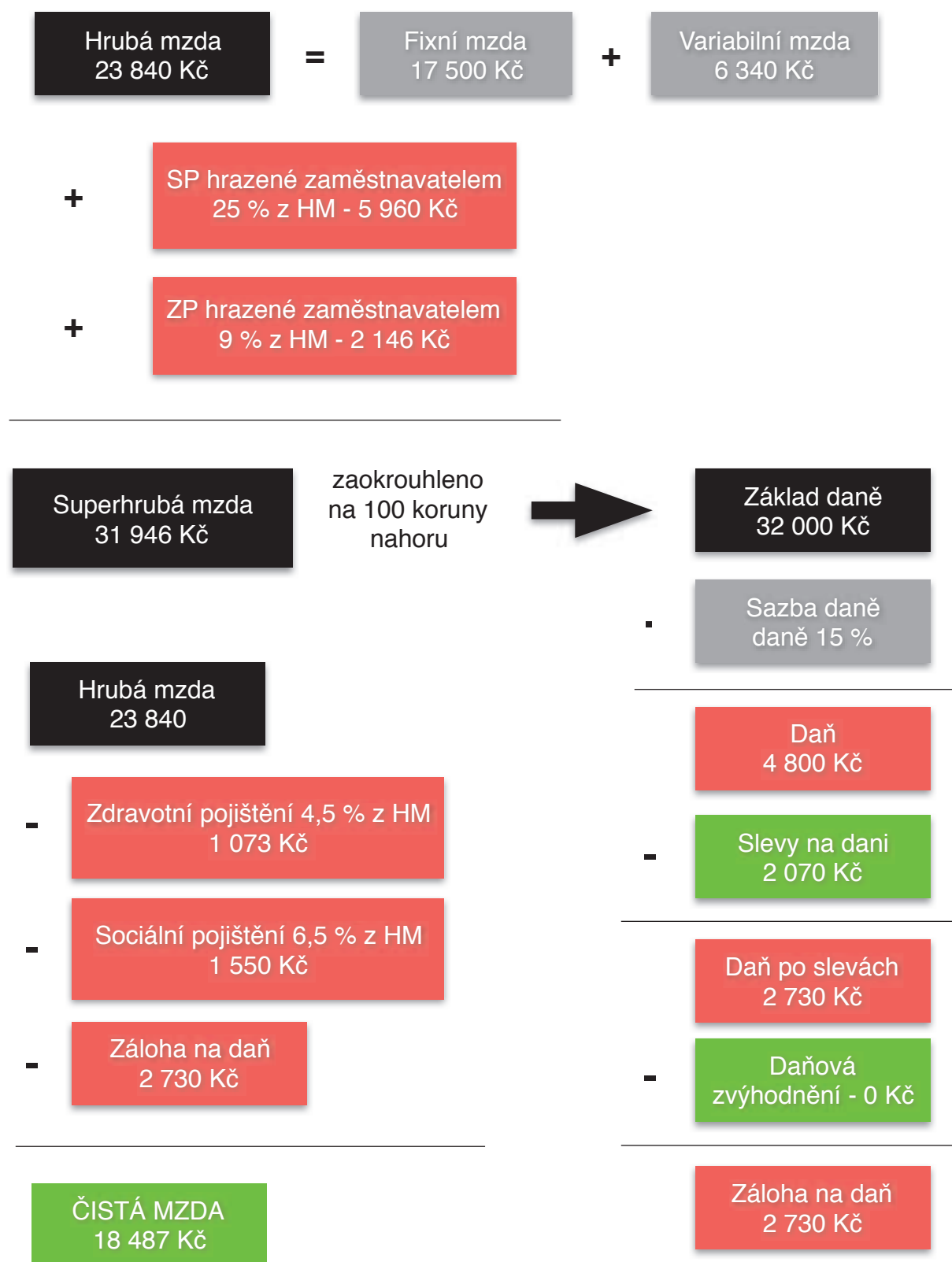
Jak bylo již v práci uvedeno, je zkoumaný subjekt, resp. poplatník svobodný, bezdětný a v dobré fyzické kondici. Na základě těchto informací bylo určeno, že je možno nárokovat pouze základní slevu na dani, a to slevu na poplatní ve výši 24 840 Kč ročně, 2 070 Kč měsíčně. O tuto hodnotu bude snížena záloha na daň z příjmů při výpočtu měsíční čisté mzdy. Pro zobecnění nebude počítáno s odčitatelnými položkami od základu daně.

3.2.3 Průměrná měsíční čistá mzda zaměstnance v Ostravě

K výpočtu čisté mzdy budou využity teoretické aspekty a poznatky z předcházejících kapitol, především sazby zdravotního a sociálního pojištění, sazba daně z příjmů či hodnota slev na dani. Pro výpočet mzdy konkrétního zaměstnance je nutná hodnota hrubé mzdy, jež byla vyčíslena v subkapitole 3.2.1. K zajištění přehlednosti výpočtu bude použito schéma v Obr. 3.2, jehož základ je tvořen obecným algoritmem uvedeným v Obr. 3.1.

¹⁵ Za pracovní dny nejsou považovány státní svátky, soboty a neděle.

Obr. 3.2 Výpočet průměrné měsíční čisté mzdy zaměstnance v ostravské pobočce



Zdroj: vlastní výpočet i úprava dle příslušné legislativy

Z výše uvedeného Obr. 3.2 je vidět, že průměrná měsíční čistá mzda zaměstnance, jako manažera pánského oddělení na obchodní jednotce v Ostravě, činí 18 487 Kč. Přičemž výše hrubé mzdy je 23 840 Kč a hodnota superhrubé mzdy, jež je použit jako základ pro výpočet daně činí je 31 946 Kč.

Správci daně, v tomto případě příslušnému finančnímu úřadu bude odvedena daň ve výši 2 730 Kč, resp. záloha na daň snižená o slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč měsíčně. Zdravotní pojišťovna obdrží pojistné v celkové sumě 3 219 Kč, přičemž 1 073 Kč je placeno ze mzdy samotného zaměstnance formou srážky z hrubé mzdy zaměstnavatelem. Nákladem zaměstnavatele je částka 2 146 Kč, jež zaměstnavatel vynakládá za daného zaměstnance. Okresní správě sociálního zabezpečení připadne celkové pojistné ve výši 7 510 Kč, 1 550 Kč opět strženo zaměstnanci a 5 960 Kč platí zaměstnavatel. Oba druhy pojistného je povinen odvézt zaměstnavatel za svého zaměstnance.

Pracovník tak v konečném důsledku obdrží jen 77 % své hrubé mzdy (podíl čisté a hrubé mzdy) a zbylých 23 % připadá na pojištění a daň z příjmů.

3.3 Relace příjmů a výdajů v Ostravě

Na základě řízeného rozhovoru byla získána bližší specifikace nákladových skupin včetně hodnot nákladů, které zaměstnanec vynakládal v době pozorování v Ostravě. Subkapitola bude rozdělena na část popisnou, jejíž kostrou se bude obecné členění již uvedené v subkapitole 2.3. Následně pomocí tabulky bude určen procentuální podíl výdajů a úspor na příjmech zaměstnance a graficky znázorněn pomocí grafu.

Náklady na bydlení

Zkoumaný subjekt měl době pozorování v nájmu byt dispozičně 2+1 o rozloze 56 m². V příloze č. 2 je k nahlédnutí půdorys bytu včetně mapy Ostravy, resp. lokality bytu, pro vytvoření představy o velikosti životního prostoru a tedy kvalitě bydlení. Byt se nacházel v přilehlé lokalitě centra města s veškerou dopravní a kulturní dostupností. V okolí

bylo možno nalézt park, cyklostezky, obchodní dům či zastávku městské hromadné dopravy.

V ceně nájmu již byly zahrnuty veškeré služby a energie, včetně bezdrátového internetové připojení. Celkové měsíční náklady na bydlení činily 7 000 Kč.

Potraviny

Náklady na nákup potravin byly optimalizovány formou nakupování v supermarketech, a to především vyhledávání speciální cenových akcí. Samotné ceny v supermarketech jsou ve většině případů nižší ve srovnání s menšími lokálními obchodníky, jelikož tyto řetězce nakupují zboží ve větších kvantitách.

Zkoumaný jedinec dával přednost přípravě jídla v domácnosti před stravováním v klasických či v restauracích rychlého typu, tzv. fast foodech, a to jak za účelem udržení vyššího standartu kvality jídla, tak z úsporných důvodů. Případné náklady na restaurace budou následně zahrnuty v kategorii kultura a volný čas, jelikož se jednalo spíše o příležitostné výdaje.

Měsíční náklady na samotné nákupy potravin pro jednu osobu činily v průměru 3 500 Kč. Tato hodnota byla vypočítána na základě analýzy šesti měsíčního období, kdy se zaměstnanec zdržoval v Ostravě.

Náklady na dopravu

Pro cestování jak do místa pracoviště, tak pro účely volného času byla využívána městská hromadná doprava, jež je v Ostravě zajištěna tramvajovými, autobusovými a trolejbusovými linkami. Dopravní spojení do práce zaměstnance bylo kombinací linky trolejbusové a tramvajové. Celkový čas potřebný k přepravě činil 45 minut, včetně jednoho přestupu.

Náklady byly optimalizovány měsíčním kupónem platným ve třech městských zónách a jeho cena činila v době pozorování 495 Kč měsíčně.

Telekomunikační náklady

Jako mobilní operátor byl zvolen jeden ze tří největších provozovatelů telekomunikačních služeb v České republice. Mobilní tarif poskytoval neomezené volání a neomezené SMS zprávy do všech mobilních sítí, včetně možnosti využití 1 GB internetových dat. Měsíční poplatek byl stanoven ve výši 749 Kč měsíčně. Jelikož se jednalo se o cenu zvýhodněnou, bylo její zajištění podmíněno dvouletým kontraktem s dvou měsíční výpovědní lhůtou a poplatkem v případě vypovězení, ve výši 50 % ceny tarifu zbývajících do konce dvouletého období.

Kultura a volný čas

Do této kategorie byly zahrnuty náklady na restaurační služby, vstupenky do kina a festivaly, oblečení či kosmetiku. Průměrná výše těchto nákladů činila 2 300 Kč. Zaměstnanec neměl žádné periodické náklady z této oblasti jako např. členství ve fitness centru.

Úspory

Výše celkových měsíční úspor zaměstnance činily 4 762 Kč. Hodnota byla vypočítána jako rozdíl příjmů zaměstnance a sumy výše uvedených nezbytných životních nákladů. Je třeba zdůraznit, že tato hodnota volných peněžních prostředků byla vypočítána pro potřeby diplomové práce. Jedná se tedy o částku, kterou je možné ušetřit za podmínek vynaložení pouze nezbytných životních nákladů. Není kalkulováno s náklady na nadstandardní služby jakými jsou dovolená, elektronika, popř. luxusní zboží. Prioritou je poukázat na možnost vytvoření určité finanční rezervy pro případ mimořádných nákladů či investice, a to v co největší možné výši.

Pro větší přehlednost relace příjmů a výdajů vybraného zaměstnance byla vypracovaná Tab. 3.5 uvádějící participaci jednotlivých nákladových složek a volných peněžních prostředků na celkových příjmech zaměstnance. Grafické znázornění poskytuje Graf 3.3.

Tab. 3.5 Procentuální participace nákladů na příjmech zaměstnance v České republice

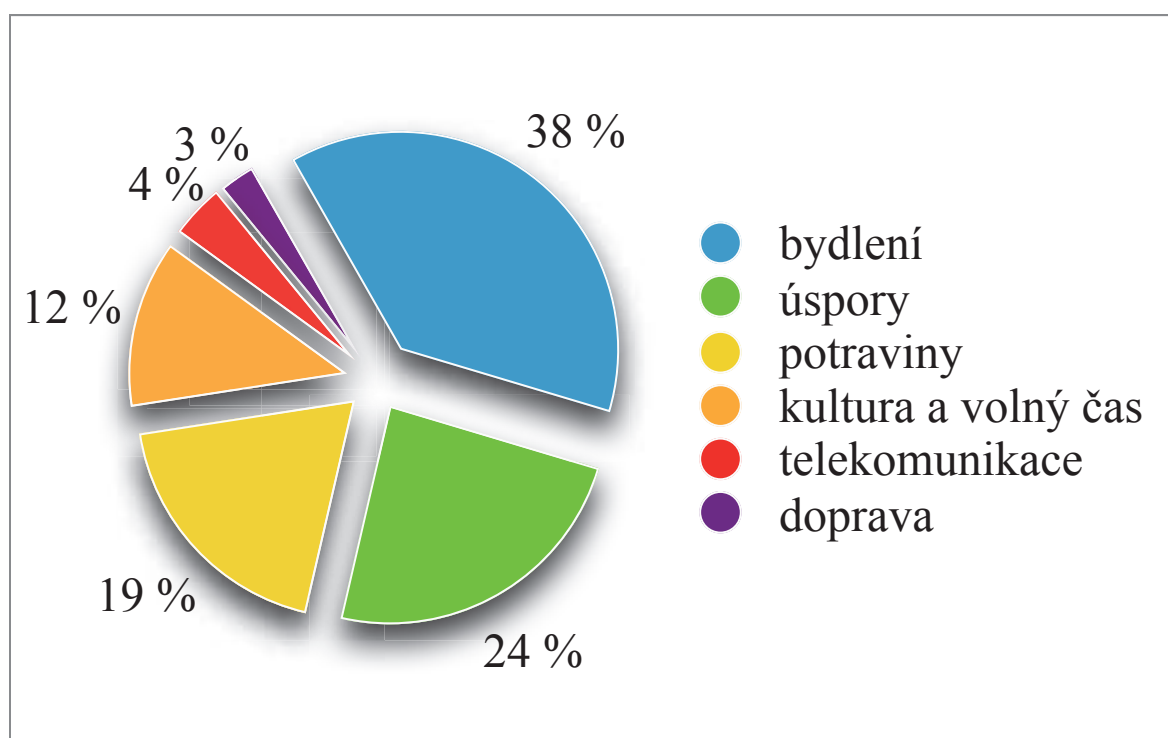
	Hodnota	% participace na příjmech
Bydlení	7 000 Kč	38 %
Potraviny	3 500 Kč	19 %
Doprava	495 Kč	3 %
Telekomunikační služby	749 Kč	4 %
Kultura a volný čas	2 300 Kč	12 %
Celkem náklady	14 044 Kč	76 %
Příjmy	18 487 Kč	100 %
Úspory	4 443 Kč	24 %

Zdroj: vlastní výpočet i úprava

Z Tab. 3.5 lze určit, že největší část příjmů připadá na bydlení, dále následují kategorie potraviny či kultura a volný čas. Nákladové kategorie doprava a telekomunikační služby jsou zanedbatelné, vzhledem k participaci na celkových příjmech méně než 5 %. Zaměstnanec je schopen ušetřit hodnotu 24 % svých měsíčních příjmů, naopak 76 % peněžních prostředků, které obdrží je vloženo zpět do ekonomiky země.

Následující Graf 3.3 koláčového typu, přehledně znázorňuje strukturu využití peněžních prostředků zkoumaného subjektu. Legenda grafu je zároveň sestupným žebříčkem nákladových kategorií.

Graf 3.3 Struktura využití peněžních prostředků zaměstnance



Zdroj: Tab. 3.5, vlastní úprava

3.4 Dílčí závěr

V kapitole byly nastíněny teoretické aspekty z oblasti mezd a zdanění, včetně konkrétního popisu a vyčíslení příjmů a nákladů zkoumaného zaměstnance. Tyto poznatky byly následně využity pro výpočet zaměstnancovy čisté měsíční mzdy. Výsledkem je právě výše uvedená Tab. 3.5 a koláčový Graf 3.3, znázorňující strukturu vynaložených peněžních prostředků. Dále je také uvedena hodnota zbývajících, tedy nevynaložených prostředků. Peněžní vyjádření hodnoty činí 4 433 Kč, čili 24 % z příjmů zaměstnance. Tyto informace jsou nezbytným podkladem pro komparaci nákladů a hodnoty úspor v České republice a Velké Británii.

4 Analýza relace mezi čistou mzdou a spotřebou vybraného zaměstnance ve Velké Británii

Tak jako bylo pro kapitolu číslo tři vymezeno právní prostředí České republiky, je potřebné definovat v následující, tedy čtvrté kapitole práce právní souvislosti daňové a mzdové problematiky ve Velké Británii. Práce bude členěna velice podobně jako v kapitole třetí, jelikož pro potřeby komparace je nutné definovat minimálně dva prvky. V první části kapitoly bude nastíněna teoretická základna z oblasti zdanění a mezd. V druhé subkapitole tyto poznatky budou aplikovány na příklad vybraného zaměstnance v prostředí Velké Británie a dojde k vyčíslení konkrétních nákladů a čisté mzdy. V části třetí dojde k analýze relace příjmů a výdajů.

4.1 Čistá mzda zaměstnance teoreticky dle legislativy Velké Británie

Právní úprava pracovně právního poměru včetně mezd, příplatků, práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele je velice rozsáhlá a v podstatě neexistuje jeden kodex, který by se podrobně a uceleně touto problematikou zabýval. V české republice je stěžejním pramenem Zákoník práce, avšak v Británii je tato oblast založena na celé řadě zákonných ustanovení, zvykovém právu a především množství precedentů vycházející z justice.

V následujícím textu budou vysvětleny pojmy a souvislosti z této oblasti, a to především ty, které jsou potřebné pro výpočet čisté mzdy zaměstnance. Podobný popis a vysvětlení veškerých souvislostí z oblasti mzdové politiky a pracovního práva Velké Británie není předmětem této diplomové práce.

4.1.1 Minimální mzda

Obvykle každý rok ve stejnou dobu, v říjnu, se navyšuje v Británii minimální mzda. National minimum wage, v překladu národní minimální mzda jejíž hodnoty udává Tab. 4.1, se liší dle věku zaměstnance, se stoupajícím věkem se zvyšuje i sazba minimální mzdy. Mzda je vyjádřena v hodnotě brutto, přičemž sazba vyjadřuje mzdu za hodinu práce. Tyto hodnoty

jsou určovány vládou (government) a institucí jménem HM Revenue and Customs (dále jen “HMRC”). Tato instituce je obdobou českého Finančního úřadu.

Tab. 4.1 Sazby minimální hodinové mzdy v brutto vyjádření za hodinu práce ve Velké Británii v letech 2010 až 2015

Rok/věk	21 a více	18-20	pod 18	*16-18
2015	6,70 £	5,30 £	3,87 £	3,30 £
2014	6,50 £	5,13 £	3,79 £	2,73 £
2013	6,31 £	5,03 £	3,72 £	2,68 £
2012	6,19 £	4,98 £	3,68 £	2,65 £
2011	6,08 £	4,98 £	3,68 £	2,60 £
2010	5,93 £	4,92 £	3,64 £	2,50 £

Zdroj: vlastní úprava dle příslušné legislativy

Hodnoty mzdy v tabulce jsou vyjádřeny v britských librách. Pro přepočtení na české koruny byl pro diplomovou práci určen fixní kurz ve výši 1 GBP/34 Kč. Pro rok 2015 je tedy minimální hodinová sazba 228 Kč za hodinu práce. V jednotlivých sloupcích jsou uvedeny sazby pro danou věkovou skupinu pracovníků. Se stoupajícím věkem se také zvyšuje hodnota minimální mzdy, jelikož věk byl vybrán jako měřítko výkonu zaměstnanců. Je předpokládáno, že se stoupajícím věkem se zvyšují zkušenosti a kvalifikace pracovníků, tím pádem také pracovní výkon. V posledním sloupci tabulky, jenž je označen popiskem “*16-18”, je sazba pro zaměstnance ve věku 16-18, kteří se nacházejí v pracovním procesu první rok.

HMRC společně s vládou stanovuje tyto minimální sazby za účelem zachování určitého životního standardu všech obyvatel Velké Británie. Většina firem však poskytuje svým zaměstnancům daleko lepší platební podmínky, než uvádí Tab. 4.1. Od 1.1. 2016 byla

uvedena v platnost tzv. **The National living wage**¹⁶, jejíž výše byla stanovena na £7.20 za hodinu práce a bude povinně vyplácena každému zaměstnanci, jehož věk je 25 let a výše. Tito zaměstnanci byli klasifikováni jako ještě zkušenější a právě proto jim náleží sazba ještě vyšší.

4.1.2 Regulace pracovní doby

Jelikož je v Británii kladen opravdu velký důraz na bezpečnost práce a zdravý životní styl, přijala vláda společně s několika institucemi opatření pro regulaci pracovní doby. Týdenní či měsíční interval je stěžejní jak pro výpočet sumy odpracovaných hodin, tak pro periodicitu plateb za služby jako je bydlení, popř. doprava.

Maximální délka pracovní doby

V pracovním týdnu nesmí pracovní doba překročit hodnotu 48 hodin týdně a to včetně přesčasů. Existuje výjimka kdy zaměstnanci mohou pracovat déle, avšak musí mít se svým zaměstnavatelem podepsanou písemnou dohodu, která tuto skutečnost povoluje. Řada společností v Británii se předhání v nabídnutí lepších podmínek pracovní doby či benefitů a tím se snaží odlišit na trhu práce, jelikož konkurence je opravdu vysoká.

Ve většině firem své místo myšlenka pracovat pět dní v týdnu a dva dny věnovat odpočinku. Přičemž není stanoveno kritérium pro návaznost pracovních dnů. Může se tedy stát, že zaměstnanec má nastaven dva dny volna, pět dní práce v jednom týdnu, pět dní práce v druhém týdnu a až na konci druhého týdne jsou pracovníkovi přiděleny dva dny volna. Tímto je splněna podmínka 5/2, tedy pět dní pracovat a dva dny odpočívat, avšak v konečném důsledku je odpracováno 10 dní návazně za sebou. Na jednu stranu je britská legislativa velice rozsáhlá a striktní v oblasti zdraví a bezpečnosti a na stranu druhou tuto skutečnost vůbec neošetřuje. Taková situace, pracovat nepřetržitě tolik dní za sebou bez volného dne, není v českém pracovněprávním prostředí možná.

¹⁶ Webové stránky HMRC, dostupné na: [<https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>].

Práce přesčas

Kritériem pro práci přesčas je nepřekročení maximální hranice odpracovaných hodin za týdenní interval, a to 48 hodin týdně. Jedná-li se o zaměstnance, jehož pracovní úvazek činí 40 hodin týdně, může takový zaměstnanec pracovat nanejvýš 8 hodin přesčas v daném týdnu. Příplatky za práci přesčas jsou určeny vnitřními předpisy každého zaměstnavatele individuálně a je v nich potřebné rozlišovat práci přesčas v pracovní den a o víkendu. Vyšší příplatek náleží za práci přesčas o víkendu. Pracuje-li však zaměstnanec o víkendu v rámci svého fondu hodin, nejedná se tedy o práci přesčas, je na zvážení zaměstnavatele, zda příplatek poskytne či nikoli.

Minimální doba odpočinku

Doba odpočinku je myšlena jak během pracovní doby, tak mezi pracovními dny. Každý zaměstnanec má nárok na minimálně 20 minutovou přestávku pokud pracuje déle než 6,5 hodiny a jeden den volna v týdnu. Pokud se však jedná o zaměstnance do 21 let, vzniká nárok na přestávku již po odpracování 4,5 hodin a délka odpočinku se zvyšuje na 30 minut, stejně jako počet dnů volna, který se zvyšuje z jednoho na dva. Doba přestávky je započítávána do pracovní doby a je tudíž placená. Mezi jednotlivými pracovními směny musí být 11 hodin odpočinku a 12 hodin u zaměstnanců do 21 let.

Minimální délka dovolené

Na roční placenou dovolenou má nárok každý účastník pracovněprávního procesu v Británii, ať již pracuje na plný či částečný pracovní poměr. V případě, že je zaměstnancovou povinností dle pracovní smlouvy odpracovat týdně 35 hodin a více, jedná se o plná pracovní poměr. O částečný pracovní poměr se jedná ve chvíli, je-li zaměstnancům pracovní fond hodin nižší než 35 hodin týdně. Délka dovolené je rovna 5,6 násobku pracovního týdne ročně. Pracuje-li zaměstnanec 5 dní v týdnu, má nárok na 28 dnů placené dovolené, což je také maximální limit, jenž může zákon určit.

Státní svátky

Tzv. Bank holiday, nebo-li státní svátky, jsou ve většině případů dny volna. Je však mnoho odvětví, především oblast služeb, kdy je nutné pracovat i v tuto dobu. Pracuje-li zaměstnanec v období bank holiday, vzniká mu nárok na 100% příplatek mzdy nebo den volna navíc. Britské svátky jsou vždy v pracovní den, nejčastěji pondělí, jelikož připadne-li svátek na sobotu či neděli, je automaticky posunut na nejbližší následující pracovní den, tedy pondělí.

4.1.3 The national insurance

Jedná se o pojištění zahrnující komplexně jak zdravotní tak sociální pojistné. Jeho správu provádí vládní instituce (tzv. “government”) a je odváděno přímo do státního rozpočtu. Pro identifikaci poplatníků pojištění je použito The National insurance number, v překladu číslo národního pojištění, a pro klasifikaci účastníků pojištění je vymezeno několik tříd.

A) The national insurance number

V případě pracovního pobytu v Británii je The national insurance number zkráceně NIN jedna z nejdůležitějších věcí, kterou je potřebné si zařídit. Pro práci v UK, čili pro získání NIN je nutné splňovat následující podmínku, a to dovršení 16 let. Pokud se jedná o občana Velké Británie, číslo je přiřazeno automaticky. V opačném případě je nutné vyplnit žádost online na internetových stránkách instituce Jobs Plus, obdoba pracovního úřadu v České republice, popř. se telefonicky objednat. V podstatě se jedná o jistý druh pohovoru, při kterém se pracovník úřadu bude ptát na naprosto základní informace. Pro představu je následně uvedeno několik otázek:

- kdy jste přicestoval do UK,
- máte již pracovní nabídku,
- jaká je Vaše adresa,

- můžete mi prosím sdělit telefonní číslo.

Pro úspěšné absolvování pohovoru není bezpodmínečně nutné mluvit anglicky, jelikož je možnost si dovést s sebou kohokoli, kdo bude překládat. Podmínkou však je, aby sjednaný pohovor nebyl dříve, než 10 dní od příjezdu do země. Doba vyřízení NIN je okolo 6 až 8 týdnů a je zasláno prostřednictvím britské pošty. Od data pohovoru do doby obdržení příslušného NIN je úřadem žadateli poskytnuto číslo jednací, které sloučí dočasně pro potřeby zaměstnavatele v případě žádosti o pracovní místo. Pokud by jakákoli společnost či fyzická osoba zaměstnala jedince, jenž by neměl NIN popř. číslo jednací, jednalo by se o nelegální postup a vláda v takových případech uděluje velice vysoké sankce.

B) Poplatník The national insurance

Pro registraci poplatníků pojistného, jak již bylo výše uvedeno, je používáno NIN. Poplatníkem pojistného se stává osoba, která dovršila věku 16 let a zároveň splňuje alespoň jednu z níže uvedených podmínek:

- příjem ze zaměstnání činí minimálně £155 týdně,
- jedná se o podnikatele jehož roční zisk je minimálně £5,965 a vyšší.

Pokud je zaměstnanci vyplacen týdenní příjem v rozmezí od £112 až £155, je klasifikován jako účastník pojistného, resp. pojistné je bráno za zaplacené, avšak není placeno samotným zaměstnancem, nýbrž vládou. Dále jsou poplatníci členěni do čtyř tříd dle svého výdělku a statutu zaměstnance, popř. podnikatele (živnostníka). Pro potřeby diplomové práce bude počítáno s pojistnou třídou číslo 1, do které jsou zařazeni zaměstnanci vydělávající nad £155 týdně. Třídy číslo 2 až 4 jsou pro tzv. self-employed, v českém překladu osoby samostatně výdělečně činné.

C) Sazby The national insurance

V pojistné třídě číslo 1, jež je určena pro zaměstnance, je možno nalézt dvě hodnoty sazeb. Sazbu základní jejíž výše činí 12 % a přídatnou ve výši 2 %. Základní sazba je uplatňována při týdenním výdělků od £155 do £815, tedy £672 do £3,532 měsíčně. Při překročení rozpětí je sazba navýšena o zmíněné 2 %. Pojistné je strháváno zaměstnanci zaměstnavatelem z hrubé mzdy. Základem pro výpočet pojistného je příjem v brutto vyjádření. Tyto sazby jsou účinné pro léta 2015 a 2016. Pojistné, resp. sazba pojistného, jež platí zaměstnavatel za zaměstnance se pohybuje v rozmezí 12 % až 14 %. Zaměstnanec a zaměstnavatel se tedy dělí o náklady na pojištění rovnoměrně, oproti České republice, kde větší část nákladů na pojistné zaměstnance je placena především zaměstnavatelem.

Vláda poskytuje úlevy na sazbách pojištění ve specifických případech, např. v případě vdané ženy či vdovy je základní sazby při zachování rozpětí týdenního výdělku snížena na 5,85 % místo předchozích 12 %. Avšak problematika úlev na pojistném je pro potřeby práce irelevantní. Přehledně jsou jednotlivé sazby pojistného uvedeny v Tab. 4.2.

Tabulka 4.2 Sazby The national insurance placené zaměstnancem účinné v letech 2015,2016

Týdenní příjem	základní	zvýšená	výsledná
£0 - £112	-	-	-
£112 -£155	<i>zaplaceno</i>	<i>zaplaceno</i>	<i>zaplaceno</i>
£155 - £815	12 %	0 %	12 %
nad £815	12 %	2 %	14 %
*vdaná žena či vdova s příjmem £155 - £815	5,85 %	0 %	5,85 %

Zdroj: vlastní úprava dle příslušné legislativy

V druhém řádku Tab. 4.2 je uvedeno místo procentuální sazby slovně termín zaplacen, jelikož je pojistné bráno za zaplacen. Pokud je zaměstnancům týdenní příjem nižší než £112, nevzniká povinnost účasti na pojistném, avšak také nevzniká nárok na benefity jakými jsou státní penze, příspěvek pro uchazeče o zaměstnání či mateřské dávky. Pokud však týdenní příjem překročí hranici £112, nárok na benefity vzniká, ať již je pojistné fyzicky zaměstnanec zaplacen, či je jen bráno za zaplacen, resp. je placeno vládou za zaměstnanec dle stanovených podmínek.

4.1.4 Daň z příjmů

Daňová politika v oblasti příjmů má zcela odlišný směr ve srovnání s Českou republikou. Zatím co v České republice je uzákoněna rovná sazba daně a solidární zvýšení daně při překročení určité hranice příjmů, tak v Británii jsou příjmy tamějších obyvatel daněny progresivně. V praxi to tedy znamená, že čím vyšších příjmů je dosaženo, tím vyšší je také sazby daně, a tudíž i samotná daň. Ve Velké Británii jsou uvedeny v platnost 3 sazby daně a jejich užití je závislé na výši ročních zdanitelných příjmů. Výčet sazeb včetně hraničních hodnot ročních příjmů jsou uvedeny v Tab. 4.3.

Tab. 4.3 Sazby daně z příjmů za zdaňovací období 2015/2016

Roční příjem	do £31 785	od £31 786 do £150 000	nad £150 000
daň	základní	vyšší	dodatečná
sazba daně	20 %	40 %	45 %

Zdroj: vlastní úprava dle příslušné legislativy

Problematika slev na dani z příjmů v prostředí britského daňového systému není zdaleka tak rozsáhlá, jako v České republice. Dalo by se říci, že základním zvýhodnění poskytovaným poplatníkům, jež je srovnatelné s českou slevou na poplatníka, je existence tzv. nezdánitelného minima jehož výše pro daňový rok 2015/2016 činí £10 600 ročně. Ve své podstatě se jedná spíše o nezdánitelnou část základu daně, než o slevu. V Británii je daňový

rok od šestého dne měsíce dubna aktuálního roku do pátého dne měsíce dubna následujícího roku. Je-li tedy poplatníkův příjem nižší než £10 600 za zdaňovací období, je daňová povinnost rovna nule, jelikož základ daně je nulový.

Správcem daně je instituce HMRC, jejíž zájmem je výběr daní ve správné výši. Pro klasifikaci jednotlivých poplatníků a přiřazení příslušné sazby daně, popř. daňového zvýhodnění jsou používány tzv. Tax codes, v překladu daňové kódy. Na základě kterých lze jednoznačně určit jaká sazba má být poplatníkovi přiřazena, popř. zda již vyčerpal nezdanitelné minimum či nikoli.

A) Tax Codes

Daňový kód je přidělen každému daňovému poplatníkovi po vyřízení NIN. Kód je složen z číslic, jenž instruuji jak vysokých příjmů může poplatník dosáhnout, aniž by došlo ke zdanění. Číselný kód doplňuje obvykle písmeno, které informuje o aktuální situaci poplatníka, resp. o výši čerpání či vyčerpání nezdanitelného minima.

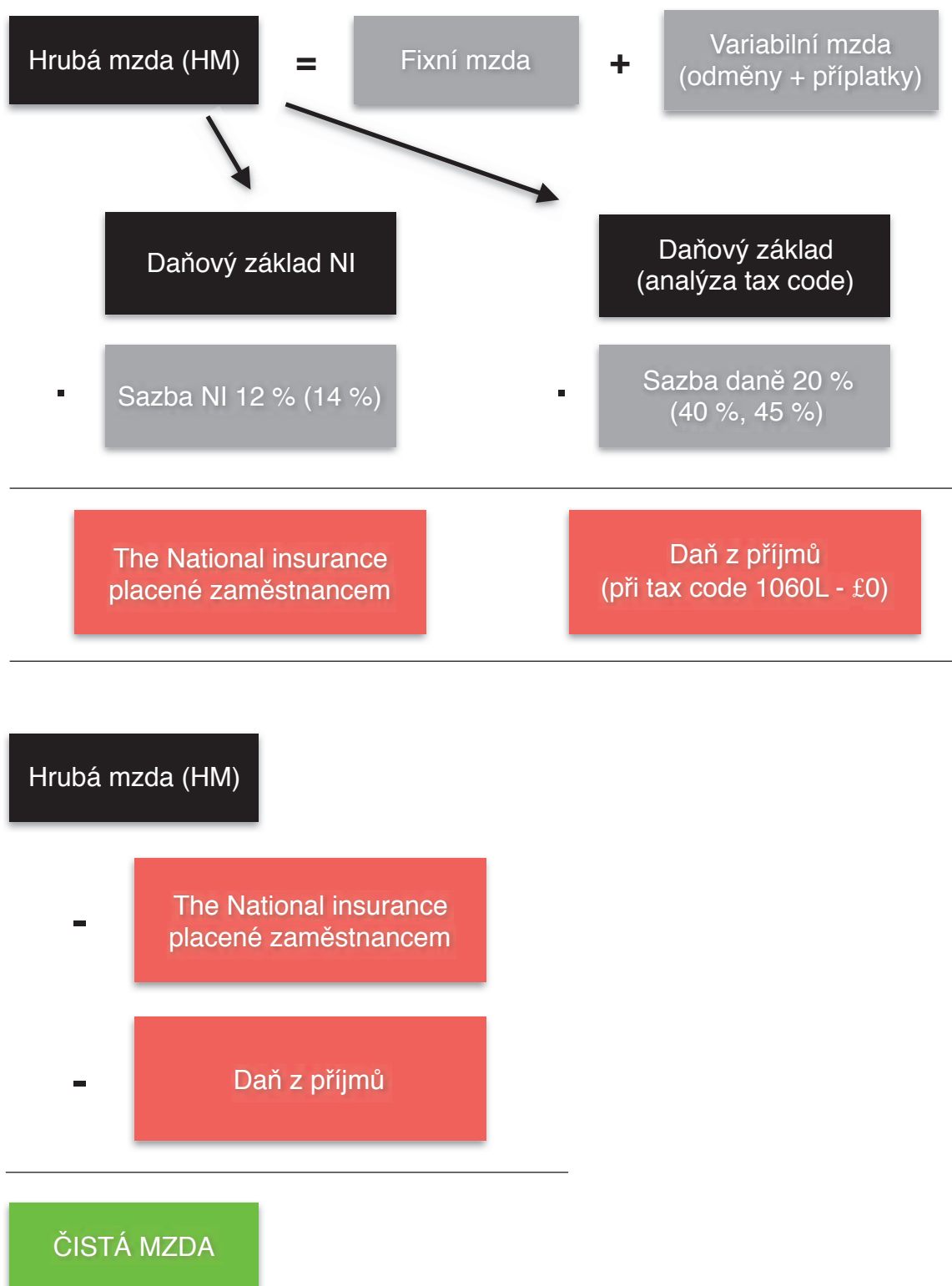
Jako příklad může posloužit nejběžněji se vyskytující daňový kód 1060L. Číslice 1060 označují částku £10 600 vydělenou desíti, tedy hodnotu nezdanitelného minima a písmeno L udává poplatníkovi právo využít toto nezdanitelné minimum. V příloze č. 3 je k dispozici několik příkladů Tax codes, resp. jejich význam.

Daňový kód, včetně sumy příjmů za kalendářní rok, je uváděn na každé výplatní pásce zaměstnance. Díky této skutečnosti je možné sledovat správnost přiřazení daňového kódu a případné nesrovnalosti ihned oznámit HMRC.

Může nastat specifický případ daňového kódu, kdy je písmeno K uvedeno před číselnou kombinací, a tudíž se jedná o příjem jehož danění bere na sebe třetí osoba. Tento případ může nastat při pobírání státních dávek, popř. zaměstnaneckých benefitů ve formě služebního vozu, kdy daň přechází na zaměstnavatele.

Obr. 4.1 naskýtá pohled na obecné schéma výpočtu čisté mzdy zaměstnance, jehož místem pracoviště je Velká Británie.

Obr. 4.1 Výpočet měsíční čisté mzdy zaměstnance ve Velké Británii



Zdroj: vlastní úprava dle příslušné legislativy

Z výše uvedeného schématu uvedeného v Obr. 4.1 lze určit, že základem pro výpočet NI a daně z příjmů je hrubá mzda, která se skládá ze složky fixní, tedy počtu odpracovaných hodin vynásobených danou hodinou sazbou a složky variabilní, jenž zahrnuje veškeré odměny, příplatky za práci přesčas či svátek. Při výpočtu NI je nutné porovnat měsíční příjem s údaji uvedené v Tab. 4.2. a na základě tohoto porovnání určit správnou sazbu pojištění. V případě daně z příjmů dochází k dekodování tax code a následně určení sazby základní, vyšší, dodatečné či nulové, jež může nastat v případě kódu 1060L.

V následující subkapitole bude pro potřeby práce vypočítána roční daň z příjmů zaměstnance a pomocí aritmetického průměru určena průměrná měsíční daň. Díky tomuto kroku bude možné určit také průměrnou čistou měsíční mzdu pro zkoumaného jedince.

4.2 Čistá mzda zkoumaného zaměstnance

Pro lepší komparabilitu byl zvolen tentýž zaměstnanec jak pro českou republiku, tak pro Británii. Jedná se tedy o muže ve věku 25 let s vysokoškolským vzděláním ukončené bakalářským titulem s nárokem jen na základní slevy na dani. Zaměstnanci byla ponechána pracovní pozice manažera pánského oddělené maloobchodní prodejny s módou, avšak místo pracoviště bylo změněno na pobočku v Londýně.

4.2.1 Hrubá mzda zaměstnance v Londýně

Podnik, resp. korporace u níž je zkoumaný jedinec zaměstnán si zvolila vyjádření hrubé mzdy v roční výši. Fixní mzda zaměstnance činí £16 200 ročně. Pomocí aritmetického průměru, kdy zdaňovací období je složeno ze 12 měsíců, lze vypočítat, že průměrná hodnota fixní části mzdy za měsíc činí £1 350, jak je uvedeno v Tab. 4.6, fixní složka. Variabilní část je tvořena prací o svátcích, prací přesčas a variabilními komisemi (odměnami). Všechny tyto složky firma upravuje vnitřními předpisy. Pro zachování podnikového tajemství a na žádost zaměstnance, nebude přesná výše procent příplatků či odměn uváděna. Rozmanitost příplatků za práci či odměn se v Británii stala jiným měřítkem kvality zaměstnavatele a jejich výše se

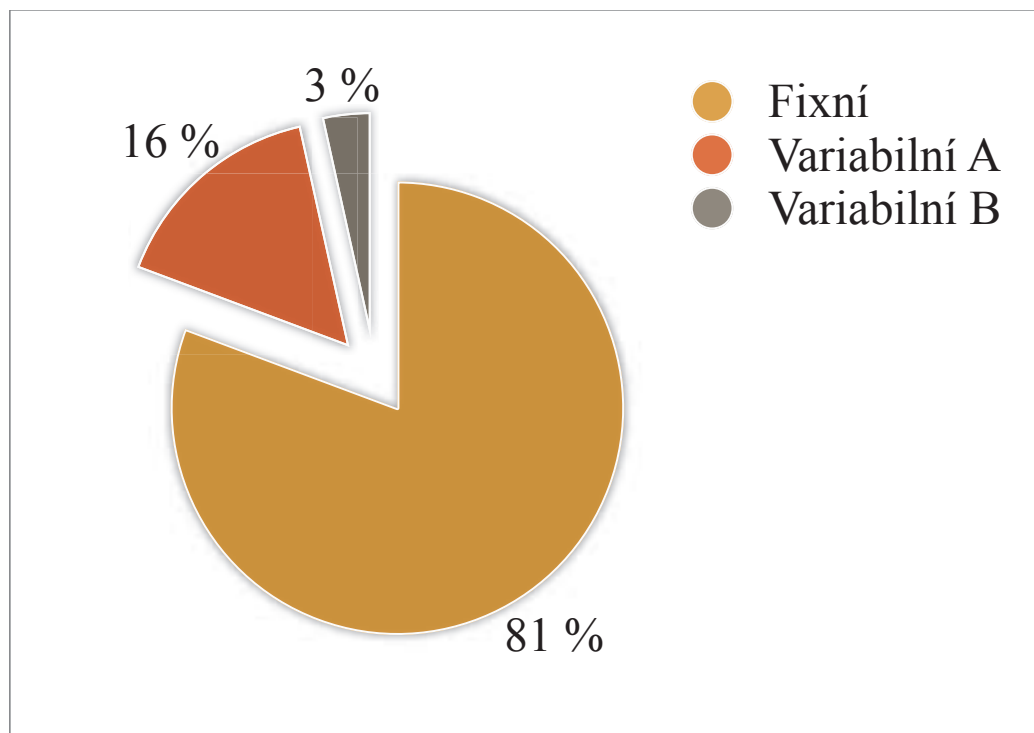
řadí mezi přísně střežena podniková tajemství, a to především z důvodu zamezení konkurenčním firmám kopírovat dané výhody či ohodnocení zaměstnance. Pro potřeby práce byla poskytnuta průměrná hodnota variabilní složky mzdy, jež byla zprůměrována z období šesti měsíců roku 2015. Tzv. variabilní komise, které jsou v podstatě provizemi z obratu prodejny byly vyčísleny na průměrných £265 měsíčně (variabilní složka A) a příplatky za práci ve svátek či přesčas činily £58 (variabilní složka B). Jednotlivé části mzdy včetně peněžního vyjádření jsou uvedeny v Tab. 4.6. Následný koláčový Graf 4.1 graficky znázorňuje podíly jednotlivých složek mzdy na celkové hrubé mzdě.

Tab. 4.6 Struktura složení hrubé mzdy zaměstnance ve Velké Británii

	Fixní	Variabilní A	Variabilní B
Části mzdy	1350 £	265 £	58 £
HM celkem	1683 £		

Zdroj: vlastní výpočet i úprava

Graf 4.1 Procentuální poměr mezi složkami hrubé mzdy zaměstnance



Zdroj: Tab. 4.6, vlastní úprava

Z výše uvedeného Grafu 4.1 lze jednoznačně vyčíst, že největší složkou mzdy je část fixní, zaujímající část 81 % z celkové hodnoty mzdy. Variabilní složka tvoří jen 19 %, z čehož 3 % tvoří práce o svátcích a přesčas. Výše tohoto druhu příplatku byla vyčíslena na průměrnou hodnotu £58 za měsíc. Při využití znalosti hodnot hodinové minimální mzdy, jež jsou uvedeny v Tab. 4.1 je velice snadné vypočíst, že se může jednat maximálně o sumu 8,6 hodin práce přesčas. Taková hodnota přesčasových hodin je pro manažerskou pozici v oblasti maloobchodu zanedbatelná.

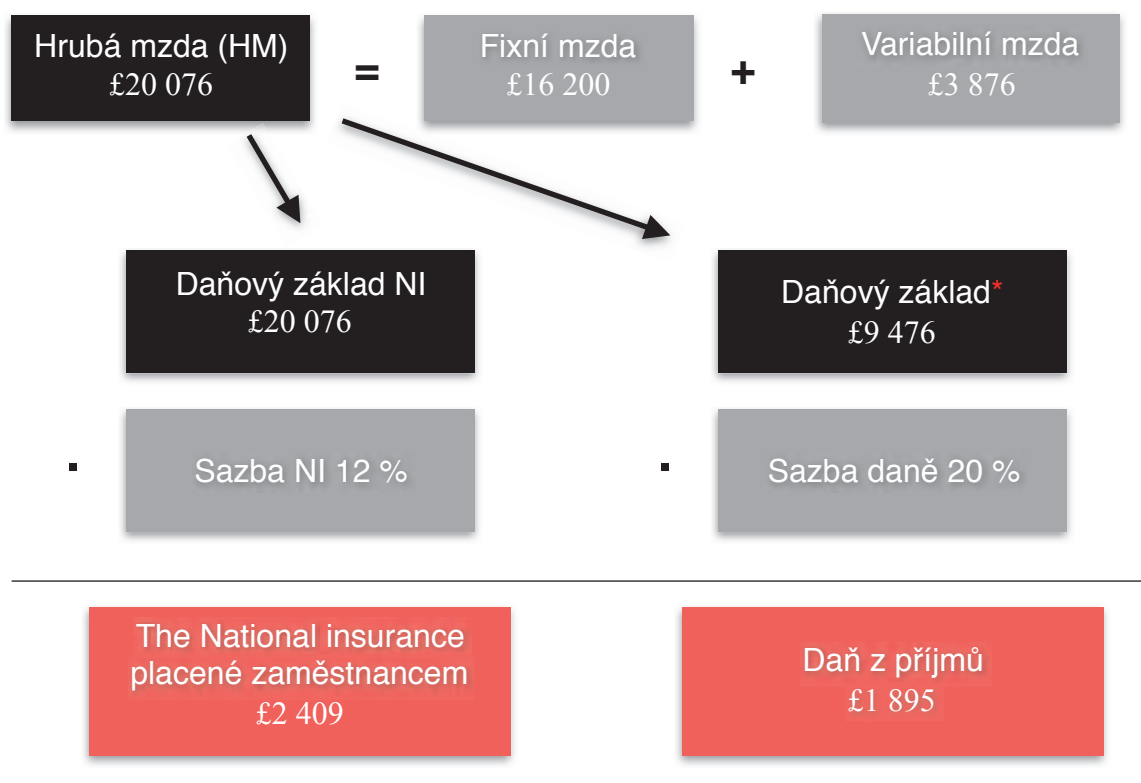
4.2.2 Odčitatelné položky a slevy na dani

Daňové prostředí Velké Británie není zdaleka tak různorodé a bohaté na slevy na dani, popřípadě odčitatelné položky, jako Česká republika. Britové se drží hesla méně znamená více. Jak již bylo uvedeno v teoretické části práce, základem slev je tzv. nezdánitelné minimum jehož výše je opravdu vysoká. Každý poplatník a tedy i zkoumaný zaměstnanec má možnost výdělku ve výši £10 600 ročně, £883 měsíčně, aniž by musel zaplatit daň z takové výše příjmů. S nezdánitelným minimem se však kalkuluje ročně, nikoli měsíčně jako se slevou na poplatníka v českém prostředí. HMRC vede databázi všech poplatníků včetně jejich kumulativních příjmů. Po překročení hranice kumulativního výdělku £10 600, dochází automaticky ke změně tax code a příjem se začíná zdaňovat. S využitím možnosti uplatnění nezdánitelného minima bude dále počítáno v praktické části kapitoly.

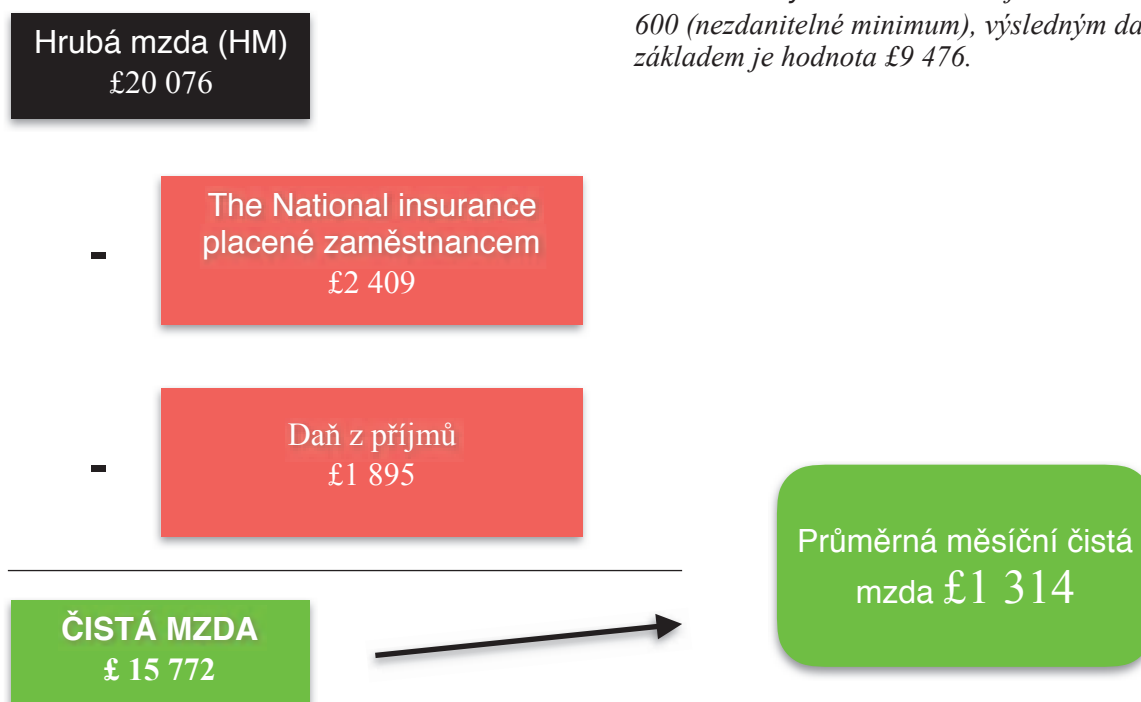
4.2.3 Průměrná čistá mzda zaměstnance

V následující subkapitole budou teoretické aspekty využity v praktickém příkladu výpočtu čisté měsíční mzdy zaměstnance. Je však nezbytné nejprve určit mzdu roční pro porovnání s nezdánitelným minimem, následně roční mzdu vydělit počtem měsíců ve zdaňovacím období pro získání průměrné měsíční mzdy. Pro kalkulaci bude použito obecné schéma z Obr. 4.1, do kterého budou dosazeny hodnoty pro konkrétního zkoumané zaměstnance, viz. Obr. 4.2.

Obr. 4.2 Výpočet měsíční čisté mzdy zaměstnance ve Velké Británii



* Od daňový základu 20 076 je třeba odečíst 10 600 (nezdanitelné minimum), výsledným daňovým základem je hodnota £9 476.



Zdroj: vlastní výpočet i úprava dle příslušné legislativy

Roční hrubá mzda byla vypočítána ze dvou složek. Část fixní £16 200 byla převzata z pracovní smlouvy, tuto částku garantuje zaměstnavatel jako neměnnou po celou dobu roku. Do variabilní složky byly sloučeny příplatky za práci přesčas, ve svátek a variabilní komise. Zaměstnancem byla poskytnuta průměrná hodnota variabilní složky za kalendářní měsíc, tudíž jednoduchou multiplikací počtem měsíců ve zdaňovacím období byla získána roční suma.

Daňový základ pro výpočet NI je roven HM. Sazba 12 % byla určena na základě srovnání s hranicí výdělku za zdaňovací období. Jelikož příjem zaměstnance byl nižší než £42 347 ročně, byla uplatněna sazba pouze 12 %. Roční příspěvek na národní pojištění činí £2 409.

Základ pro výpočet daně byl snížen o nezdanitelné minimum £10 600 a následně upravený základ £9 476 byl multiplikován sazbou daně. Jelikož poplatníkův roční příjem spadá do kategorie základní sazby daně, byla použita sazba 20 %. Výsledná daň z příjmů byla stanovena na £1 895.

Po odečtení NI a daně z příjmů ze zaměstnancovy hrubé mzdy byla určena čistá roční mzda ve výši £15 772. Měsíční průměr poté činí £1 314. Při převodu na české koruny by se jednalo o hodnotu 44 676 Kč, při zachování fixního kurzu 1 GBP/34 Kč, jenž byl specifikován v úvodu práce. Zaměstnanci tak je vyplaceno 79 % hrubé mzdy a zbylých 21 % odvedeno do státního rozpočtu.

4.3 Relace příjmů a výdajů v Londýně

Následující informace byly získány na základě řízeného rozhovoru s vybraným zaměstnancem. Rozhovor byl cílem tak, aby byly zjištěny veškeré náklady vynaložené pro život v Londýně a následně došlo k vymezení životních nákladů nezbytných, které budou použity v diplomové práci. Členění nákladů bude zachováno stejně jako v kapitole č. 3, včetně určení procentuálního podílů výdajů a úspor z příjmů zaměstnance. Subkapitola bude taktéž doplněna přehlednou tabulkou a grafem.

Náklady na bydlení

Bydlení, resp. náklady na bydlení jsou v Británii opravdu astronomické, natož pak v hlavním městě Londýně. Každým rokem vychází několik studií v různých periodických publikacích a většina z nich označuje Londýn, jako nejdražší místo k životu na světě. Z tohoto důvodu byl zaměstnanec nucen si pronajmout jen jeden pokoj nacházející se v tzv. share house, nikoliv byt. Samotný pokoj má rozlohu 25 m². V příloze č. 4 je k nahlédnutí náčrt domu a mapa Londýna, resp. umístění domu.

Dům je členěn na 3 poschodí, kdy v přízemí domu se nachází kuchyň a obývací pokoj, ze kterého je vstup na zahradu. Kuchyň, obývací pokoj a zahrada patří ke společně užívaným částem domu, tedy jsou volně přístupné všem nájemníkům. V prvním patře jsou situovány dva jednolůžkové pokoje a jeden dvoulůžkový pokoj, který je obýván právě zkoumaným zaměstnancem. Celkově jsou v domě dvě koupelny a tři toalety. Kdy v přízemí je pouze toaleta, v prvním patře se nachází toaleta a koupelna odděleně a v druhém patře koupelna společně s toaletou. Označení jednolůžkový či dvoulůžkový pokoj je v Británii spíše komické, jelikož tak jako tak se většinou jedná o pokoj velice malých rozměrů. Dá se usuzovat už jen z toho, že postel velikosti 1,30 m je v Británii považována za dvoulůžkovou.

Dům se nachází v zóně číslo 3 s veškerou dopravní dostupností. Stanice metra či autobusová zastávka je ve vzdálenosti pěti minut volnou chůzí od domu a lokální obchody zrovna tak. V blízkém okolí domu je několik parků, posilovna, kino či obchodní centrum. V ceně nájmu jsou zahrnuty veškeré služby a energie, nevyjímaje bezdrátové internetové připojení. Celkové náklady činí £500 měsíčně.

Potraviny

Jedna z mála věcí na které se dá v Londýně výrazně ušetřit jsou právě potraviny. Cena je velice ovlivněna místem, kde jsou potraviny nakupovány. Při zachování srovnatelné kvality se dá ušetřit až 40 % nákladů. Jedním z nejdražších obchodů je Harolds či Waitrose, dále Marks&Spencer, o několik cenových tříd níže Tesco, Sainsbury a mezi nejlevnější patří Aldi, Lidl, popř. Azda. Jen pro představu se dá stejný druh sladkého pečiva (podobné koláči) koupit

v Aldi za £0,39, v Tesco za £0,90 a v M&S za £1,20. Chut' výrobku je stále stejná, avšak zákazníkovi je v daných obchodech nabízen jiný servis, za který si samozřejmě připlatí ve formě vyšší ceny nabízeného sortimentu. Zboží v obchodním řetězci Aldi je možno nalézt na paletách či v kartonových krabicích, zatímco v Harolds je zboží v dřevěných regálech a pečivo přikryto plátěnými utěrkami.

Stejně tak je tomu i v případě restaurací. Pokud si zákazník nepotrpí na bílých rukavičkách a ochotně si jídlo donese ke svému stolu sám, je možnost v restauraci zaplatit £10 za hlavní chod i nápoj. V opačném případě zmíněných £10 stačí jen na pokrytí nákladu na nápoj.

Zkoumaný zaměstnanec si určil prioritu úspory nákladů, stejně jako v České republice, a tudíž se stravoval většinu času domácí stravou. Průměrné měsíční nákupy potravin byly tedy vyčísleny na £190. Náklady na restaurační služby budou zahrnuty v kategorii kultura a volný čas.

Náklady na dopravu

Jako hlavní dopravní prostředek byla zvolena podzemní dráha, tzv. underground, v překladu metro, a to především z důvodu úspory času. Metro bylo využíváno jak pro cestování do místa pracoviště, tak i pro dopravu ve volném čase. Celkový čas 20 minut byl potřebný k přepravě zaměstnance z místa bydliště do centra Londýna, tedy lokality, kde se nachází maloobchodní jednotka, ve které zaměstnanec pracoval. Trasa metrem byla přímá, bez nutného přestupu. V případě výpadku metra bylo možné využít autobusové dopravy, avšak doba cesty činila minimálně 60 minut ne-li více. Čas strávený cestováním prostřednictvím autobusové dopravy se odvíjí od denní doby, resp. hustoty dopravy v danou denní dobu.

Město Londýn nabízí obyvatelům možnost zakoupení tzv. Oyster card, na kterou je možno si zakoupit cestovní kupóny. Zřizovací náklady karty činí £5, avšak tento poplatek je vratný v případě vrácení karty. Pro optimalizaci dopravy byl zvolen kupón pro zóny 1 až 3, díky němuž je možné využít jak autobusovou tak podzemní dopravu, popř. nadzemní

hromadnou dopravu ve formě vlaků. Cena takového kupónu činí £146 měsíčně. Kupón je možné si zakoupit také týdně za £38, avšak měsíční vychází v konečném důsledku o 13 % levněji.

Telekomunikační náklady

Jako poskytovatel mobilních služeb nebyl zvolen ani jeden z převažujících operátorů na trhu, nýbrž telekomunikační firma Giffgaff. Jedná se o středně velkou společnost, nabízející mobilní služby bez nutného úvazku. Za poplatek £5 se dá pořídit SIM karta s kreditem £5. Zřizovací poplatek je tedy nulový, neboť veškeré peníze jsou převedeny ihned na kredit. Uživateli je přiděleno přihlašovací jméno a heslo, díky němuž je možné spravovat svůj uživatelský účet prostřednictvím mobilní aplikace přímo v telefonu, popř. využít internetový portál společnosti. Volbu dobítí kreditu, popř. zakoupení tarifového balíčku, jenž obsahuje počet volným minut, SMS a internetová data, je také možné provést přes uživatelský účet. Velkou výhodou takového balíčku, resp. tarifu je možnost bezplatného ukončení. Služby se předplácí vždy na následující měsíční období a po vypršení není nutná obnova. Tarif zahrnující 500 volných minut, neomezené posílání SMS zpráv a 2 GB internetových dat vyjde uživatele na £12 měsíčně.

Kultura a volný čas

Jelikož je Londýn město plné kultury a příležitostí, tak i zkoumaný zaměstnanec v této kategorii nákladů vynaložil více peněžních prostředků než v České republice. Byly zde zahrnuty náklady na oblečení, kosmetiku, vstupenky na kulturní akce či restaurační služby. Průměrné měsíční náklady v této kategorii byly celkově vyčísleny na £105. Náklady na dovolenou, či elektroniku nejsou zahrnuty do životně nezbytných nákladů.

Úspory

Po sumarizaci výše uvedených životních nákladů a následném odečtení těchto nákladů od měsíčních příjmů jsou výslednou hodnotou právě úspory, neboli volné peněžní prostředky,

a to v průměrné výši £291 měsíčně.

V Tab. 4.7 jsou uvedeny přehledně úspory a jednotlivé náklady, včetně jejich procentuálního podílu na příjmech zaměstnance, resp. je poukázáno jaká část peněžních prostředků je vynakládána na danou nákladovou kategorii. Graf 4.2 poté vizualizuje poměr mezi jednotlivými skupinami nákladů včetně části připadající na úspory. Legenda grafu je zároveň sestupných žebříčkem kategorií.

Tab. 4.7 Procentuální participace nákladů na příjmech zaměstnance ve Velké Británii

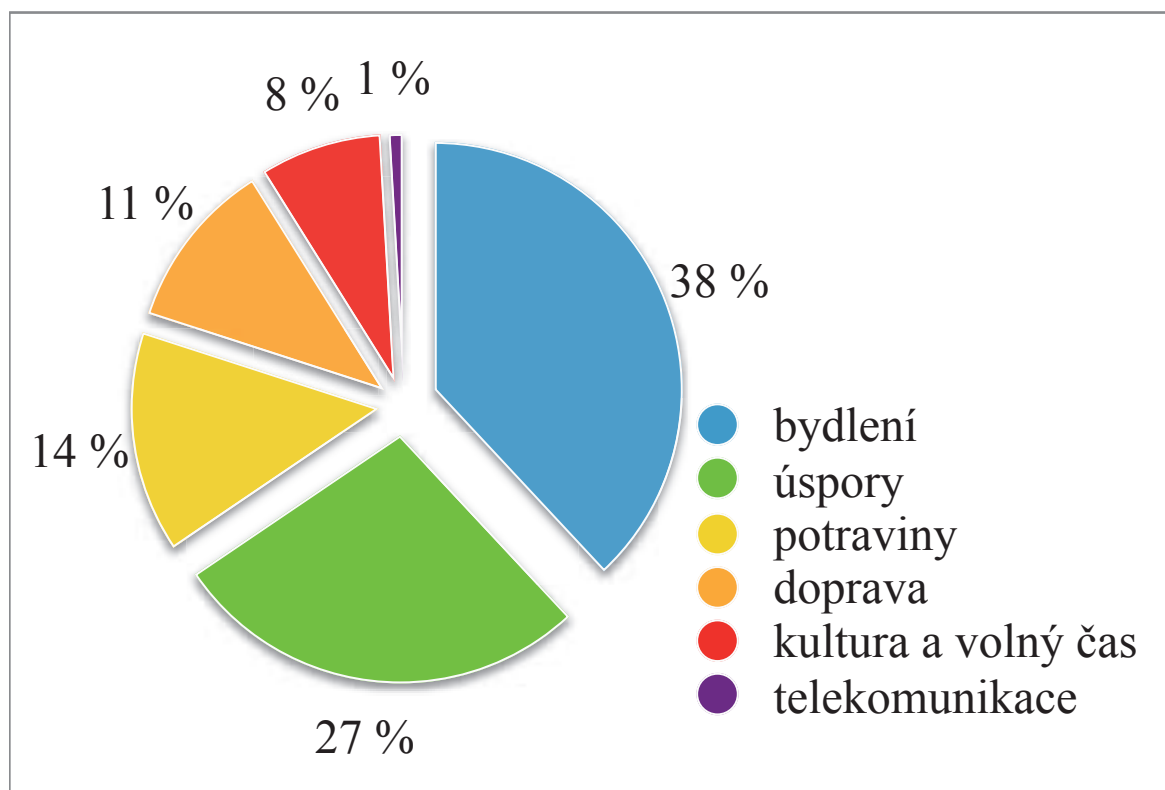
	Hodnota	% participace na příjmech
Bydlení	500 £	38 %
Potraviny	190 £	14 %
Doprava	146 £	11 %
Telekomunikační služby	12 £	1 %
Kultura a volný čas	105 £	8 %
Celkem náklady	953 £	73 %
Příjmy	1 314 £	100 %
Úspory	361 £	27 %

Zdroj: vlastní výpočet i úprava

Jak udává výše uvedená Tab. 4.7, tak nejvíce prostředků je vynakládáno na bydlení, dále potraviny, dopravu a kulturu. Telekomunikační náklady činí jen 1 % z příjmů. Jedná se tedy

o náklad zanedbatelné výše. Zaměstnancovy finanční prostředky jsou v poměru 3:1, 73 % je vráceno zpět do oběhu ekonomiky a 27 % je ušetřeno.

Graf 4.2 *Využití peněžních prostředků zaměstnance*



Zdroj: Tab. 4.7, vlastní úprava

4.4 Dílčí závěr

V této kapitole byl řešen případ zaměstnance pracujícího v Londýně, resp. Velké Británii. V první části byly vyčleněny teoretické aspekty a tamější legislativní prostředí. Tyto poznatky byly následně použity v praktické části pro výpočet průměrné čisté měsíční mzdy zaměstnance. Došlo také k vymezení životních nákladů, které jsou spojeny s životem v Londýně, včetně konkrétního vyčíslení v peněžním vyjádření. V Tab. 4.7 byl znázorněn výsledek komparace, tedy procentuální participace jednotlivých nákladů na příjmech ze zaměstnání. Průměrné úspory, resp. průměrná hodnota volných peněžních prostředků činila £361 měsíčně, tedy 27 % z příjmů.

5 Komparace a zhodnocení rozdílů zkoumaných závislostí

V předchozích kapitolách byl řešen jak teoreticky, tak prakticky případ zaměstnance, resp. jeho čistá mzda, náklady a úspory ve dvou rozdílných zemích, a to v prostředí České republiky a Velké Británie. Každá země byla řešena zvlášť, tedy v rozdílných kapitolách. V případě obou zemí došlo ke srovnání jednotlivých nákladových kategorií a samotné participaci těchto nákladů na celkových příjmech s konečným zůstatkem volných peněžních prostředků.

V následující kapitole však dojde ke komparaci mezi zeměmi. Nákladové kategorie budou srovnány jen z pohledu procentuálního podílu na příjmech, nikoli hodnoty nákladů, a to z důvodu objektivnosti. Jelikož není možné porovnávat náklady na bydlení v Londýně a v Ostravě v peněžním vyjádření. Samotné volné peněžní prostředky budou srovnány jak z pohledu procentuální participace na celkových příjmech, tak z pohledu peněžité hodnoty jako takové.

V závěru kapitoly budou výsledky vyhodnoceny a bude rozhodnuto, která země z hlediska pracovního vztahu je pro daného zaměstnance ekonomicky výhodnější. Jako základní měna pro srovnání byla vybrána česká koruna a zachován fixní kurz 1 GBP/34 Kč. Kapitola bude doplněna o přehledné tabulky a grafy.

5.1 Komparace nákladových kategorií zaměstnance ve vybraných státech

V kapitolách č. 3 a 4 byly vymezeny nákladové kategorie a vyčíslena samotná hodnota jednotlivých nákladů pro oba zkoumané státy. Pro komparaci celkových nákladů bylo použito pět kategorií, které reprezentují nezbytné výdaje vynakládané na bydlení, potraviny, dopravu, telekomunikační službu a volný čas. V Tab. 5.1 je uveden souhrn těchto nákladů, jak samotných hodnot, tak především procentuální participaci na příjmech v daných zemích, resp. městech.

Hodnoty jsou uvedeny v aktuální měně každé země, jelikož není cílem práce srovnat hodnotu nákladů v peněžním vyjádření, nýbrž poukázat na to, jakou část příjmů odčerpává daná kategorie nákladů

Tab. 5.1 Participace životních nákladů na příjmech v České republice a Velké Británii

	Česká republika		Velká Británie	
	Hodnota (Kč)	% participace na příjmech	Hodnota (GBP)	% participace na příjmech
Bydlení	7 000 Kč	38 %	500 £	38 %
Potraviny	3 500 Kč	19 %	190 £	14 %
Doprava	495 Kč	3 %	146 £	11 %
Telekomunikační služby	749 Kč	4 %	12 £	1 %
Kultura a volný čas	2 300 Kč	12 %	105 £	8 %
Celkem náklady	14 044 Kč	76 %	953 £	73 %
Příjmy	18 487 Kč	100 %	1 314 £	100 %

Zdroj: vlastní výpočet i úprava

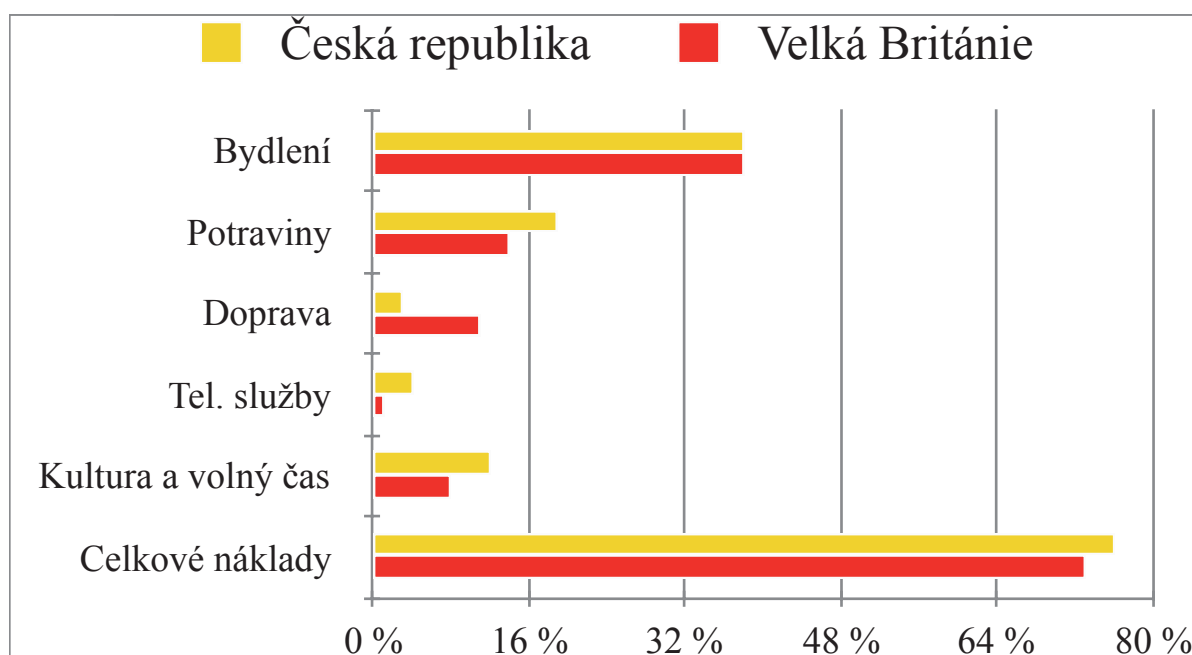
Na základě dat z Tab. 5.1 lze říci, že procentuální participace celkových nákladů na příjmech zaměstnance ve zkoumaných zemích je velice podobná, ne-li shodná. Jedná se o hodnotu 73 % až 76 % z příjmů zaměstnance.

Z pěti zkoumaných kategorií se participace lišila o více než 5 % jen v jednom případě, a to v oblasti dopravy, resp. nákladů na dopravu. Tato odchylka je dána především strukturou dopravy, která je v daných městech naprosto odlišná. Dopravní podnik v Ostravě promítá v cenách jízdného náklady na provoz a údržbu tramvají, autobusů a trolejbusů, zatímco

londýnský dopravní podnik musí uživatelům městské dopravy zaúčtovat náklady na provoz a údržbu jak autobusů, tak nadzemní a podzemní dráhy, která je jedna z nejstarších na světě. Této skutečnosti odpovídá výše potřebných peněžních prostředků na renovaci a modernizaci.

Zbylé čtyři nákladové skupiny jsou shodné či se liší o méně než 5 %. Tato komparace je uvedena v Grafu 5.1, ve kterém je přehledně graficky znázorněno kolik procent peněžních prostředků je vynaloženo v daných kategoriích i celkově.

Graf 5.1 Procentuální participace nákladů na příjmech zaměstnance ve vybraných státech



Zdroj: Tab. 5.1, vlastní úprava

Zkoumaný zaměstnanec tedy vynaloží přibližně podobnou část peněžních prostředků na nezbytné náklady jak v Ostravě, tak v Londýně. V průměru se jedná o 74,5 % příjmů. Z popisu nákladových skupin v kapitolách č. 3 a 4 je však zřejmé, že životní standard v obou zkoumaných zemích se daleko liší. Tato diference je nejvíce zřejmá v oblasti bydlení, kdy v Ostravě bylo možné si za 38 % příjmů pronajmout byt o velikosti 2+1, avšak v Londýně byl za 38 % příjmů pronajat jen jeden pokoj s nutností sdílet sociální zařízení s ostatními obyvateli domu. Na druhou stranu v oblasti potravin či volného času je velikost a kvalita nabídky v Londýně jednoznačně vyšší. Přičemž vyšší náklady na potraviny či volný čas jsou

paradoxně vynakládány v České republice. Příloha č. 1 uvádí srovnání cen základních potravin v maloobchodních řetězcích Tesco a Lidl, jenž se nacházejí v obou zkoumaných státech. Ceny byly porovnávány v období března roku 2016.

5.2 Komparace volných peněžních prostředků v daných zemích

V předchozích kapitolách a subkapitolách byly vyčísleny náklady nezbytné pro život, resp. pro existenci ve vybraných zemích. Dále byl uveden hrubý a následně vypočítán čistý měsíční příjem zkoumaného zaměstnance. Po odečtení celkových nákladů od příjmů, byly zjištěny volné peněžní prostředky, která jsou zaměstnanci k dispozici. V Tab. 5.2 jsou souhrnně uvedeny hodnoty příjmů, výdajů a volných peněžních prostředků ("VPP") pro obě země, jak Českou republiku (Ostravu), tak Velkou Británii (Londýn). V Tab. 5.2 jsou ukázány hodnoty kategorií v peněžním vyjádření, a to jak v českých korunách (CZK), tak v britských librách (GBP). Pro přepočítání byl použit fixní kurz v hodnotě 1 GBP/34 Kč.

Tab. 5.2 Hodnoty volných peněžních prostředků pro vybrané země v měsíční periodě

	Česká republika		Velká Británie	
	Hodnota	% participace na příjmech	Hodnota	% participace na příjmech
Příjmy (CZK)	18 487 Kč	100 %	44 676 Kč	
Příjmy (GBP)	544 £		1 314 £	100 %
Náklady (CZK)	14 044 Kč	76 %	32 402 Kč	
Náklady (GBP)	413 £		953 £	73 %
VPP (CZK)	4 443 Kč	24 %	12 274 Kč	
VPP (GBP)	131 £		361,00 £	27 %

Zdroj: vlastní výpočet i úprava

Volné peněžní prostředky zaujímají opět přibližnou procentuální část z příjmů, stejně jako náklady. V průměru 25,5 % příjmů tvoří právě VPP, které je možné dále využít v podobě zbytných nákladů¹⁷, popř. zhodnotit (investovat). Zatímco nákladové položky byly prezentovány především prostřednictvím procentuální participace na příjmech zaměstnance, v případě VPP je významnější především na samotná peněžitá hodnota.

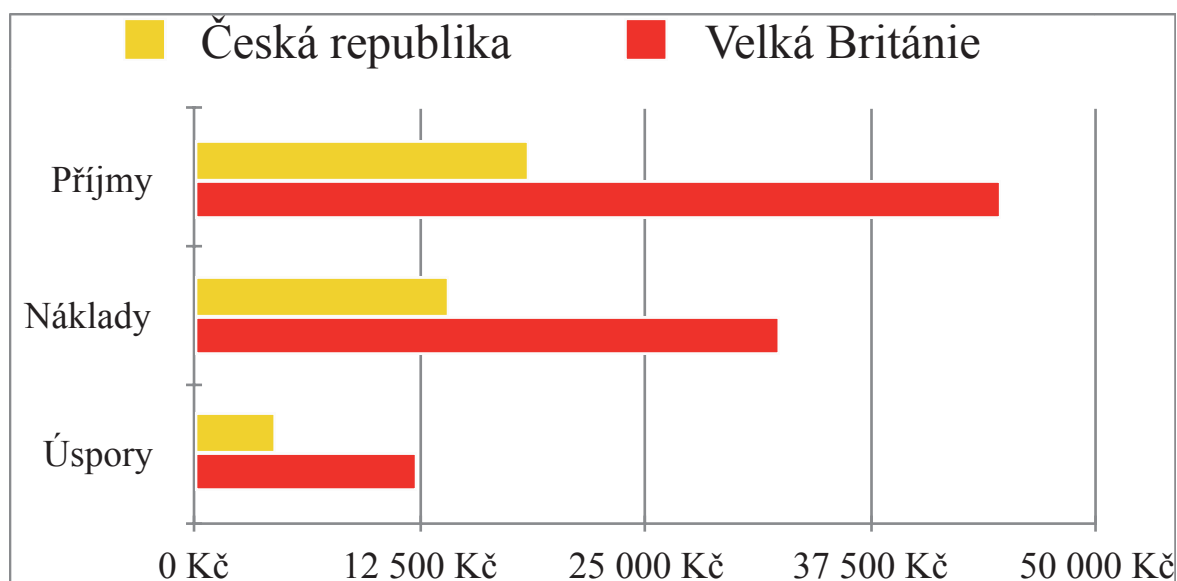
Jako základna pro komparaci nákladů byla vybrána procentuální participace na samotných příjmech zaměstnance z toho důvodu, že pokud zaměstnanec pracuje v dané zemi, je více než pravděpodobné, že zde bude i bydlet, a tudíž vynakládat veškeré nezbytné náklady právě v dané zemi. Je tedy zcela zřejmý vztah mezi příjmy a náklady v určité zemi. Tyto dvě skutečnosti se budou ve většině případů vyskytovat zároveň. Jednotkou srovnání jsou tedy procenta, která lze srovnávat neohledně na zemi, resp. měnu. Náklady či příjem nelze srovnávat jen jako peněžitá hodnota, jelikož příjem v Británii je sice 2,5 krát vyšší, avšak hodnota nákladů je diametrálně odlišná také. Právě z tohoto důvodu byly vybrány procenta, jako jednotka srovnání pro nákladové kategorie.

Na druhou stranu pro volné peněžní prostředky je podstatná především peněžitá hodnota, jelikož tyto prostředky lze zhodnotit, uložit či vynaložit kdekoliv, jak v České republice, Británii popř. jiné zemi světa. Z tohoto důvodu je důležité peněžní vyjádření. Zatímco životní náklady jsou vynaloženy jen v dané zemi, kde jedinec pracuje.

Volné peněžní prostředky zkoumaného zaměstnance zaujímají 25,5 % příjmů, avšak je naprosto odlišné či se jedná o nevynaložené prostředky v Ostravě v hodnotě 4 443 Kč či v Londýně o částku £361 (12 274 Kč). Poněvadž procenta, resp. úroky z těchto dvou částek budou naprosto rozdílné. Tudíž z pohledu VPP je pro zaměstnance mnohokrát výhodnějším místem pracoviště Londýn. Peněžitá hodnoty příjmů, nákladů a úspor jsou graficky znázorněny v Grafu 5.2.

¹⁷ Příkladem zbytných nákladů mohou být náklady na dovolenou, elektroniku či značkové oblečení.

Graf 5.2 Příjmy, náklady a úspory zaměstnance v peněžním vyjádření



Zdroj: Tab. 5.2, vlastní úprava

5.3 Dílčí závěr

V kapitole č. 5 došlo ke komparaci nákladů a volných peněžních prostředků v jednotlivých zemích. Bylo vysvětleno z jakého důvodu nelze srovnávat peněžitou hodnotu nákladů mezi jednotlivými zeměmi a poukázáno na srovnání pomocí procentuální participace, resp. ukázáno jakou část příjmů zaujímají náklady. Zbylá část příjmů byla klasifikována jako VPP, nebo-li úspory, které byly srovnány především v peněžním vyjádření.

Souhrnný výsledek diplomové práce je takový, že z hlediska nákladů jsou obě země srovnatelné v případě porovnání poměru mezi příjmy a výdaji. Výše příjmů odpovídá výši nákladů. Z hlediska poměru VPP ve vztahu k příjmům jsou oba zkoumané státy také obdobné. Avšak jelikož se jedná o nevynaložené peněžní prostředky, které lze dále vynaložit, investovat či uložit na bankovní účet, je peněžita hodnota rozhodující. Výsledný konečný stav PP v Londýně je 2,6 krát vyšší než v Ostravě.

Pro zaměstnance je tudíž ekonomicky výhodnější pracovat v Londýně, jelikož mu zbývá vyšší hodnota peněžních prostředků, které může dále investovat, uložit do banky, popř. vynaložit na dovolenou či jiné statky.

6 Závěr

Zdanění příjmů zaměstnanců je ve vybraných zemích poněkud odlišné. Zatímco v České republice je počítáno s tzv. superhrubou mzdou, kdy hrubá mzda je navýšena o částku pojištění a samotná daň je tedy počítána z ještě vyšší sumy, tak v Británii je počítáno jen se mzdou hrubou. Česká republika také poskytuje poplatníkům složitější a různorodější systém slev na dani a nezdanitelných částí základu daně, avšak hodnota těchto zvýhodnění není příliš vysoká ve srovnání s daňovým systémem Velké Británie. Na druhou stranu v Británii je uplatňována především politika nezdanitelné části příjmů v takové výši, že v podstatě prvních 6 měsíců zdaňovacího období nedochází k placení daně, tak jako v případě zkoumaného zaměstnance. Tyto aspekty byly konkrétně popsány v první části kapitoly č. 3 pro českou republiku a kapitoly č. 4 pro Velkou Británii.

Druhá část kapitol č. 3 a 4 byla věnována právě zmíněnému zaměstnanci, na jehož příkladu je založena celá praktická část diplomové práce. Byly vymezeny teoreticky jeho životní náklady, resp. nákladové skupiny a druhy příjmů, jenž byly následně také vyčísleny. Data byla získána na základě řízeného rozhovoru, pracovních smluv a výplatních pásek, které však nejsou součástí této práce na žádost zaměstnance.

Práce byla proložena přehlednými tabulkami a grafy, které naskýtají větší přehlednost a grafické znázornění dat. Schémata výpočtu čisté mzdy v daných zemích také napomáhají k pochopení složité problematiky zdanění příjmů a jednotlivých odpočtů z příjmů zaměstnance.

V závěrečné, tedy páté kapitole, došlo ke komparaci životních nákladů a následně volných peněžních prostředků. Výsledkem srovnání nákladových skupin prostřednictvím participace jednotlivých nákladů na příjmech zaměstnance byla skutečnost, že až na dopravní náklady, resp. výdaje za městskou dopravu jsou tyto země s přihlédnutím na výdělek srovnatelné. Jelikož mzda v obou zemích je sice diametrálně odlišná, avšak procentuálně zaujímají např. náklady na bydlení přibližně shodnou část příjmů jak v Londýně, tak Ostravě. Nebylo předmětem této práce posuzovat kvalitu tohoto bydlení, která shodná nebyla, avšak v obou případech se jednalo o bydlení středního či vyššího standardu.

Na druhou stranu volné peněžní prostředky, resp. úspory, které zaměstnanec ukládal na bankovní účet byly také v obou zemích vyčísleny s obdobnou procentuální participací na příjmech. Jelikož se však jedná o peněžní prostředky, které lze dále zhodnotit, investovat či vynaložit, byla podstatná především peněžní hodnota.

Na základě výpočtů a dat v diplomové práci lze tvrdit, že v jednotlivých zemích, resp. městech je příjem zaměstnance natolik dostatečný, aby pokryl nezbytné výdaje, jenž průměrně činí 74,5 % příjmů. Poněvadž bylo zjištěno, že náklady a úspory z dosažených příjmů jsou v přibližně shodném poměru jak v České republice, tak v Británii, je výsledkem práce, jako prioritní místo pracoviště Londýn. Jelikož zbylých 25,5 % příjmů, klasifikovaných jako volné peněžní prostředky, jsou počítány z 2,4 krát vyšší hodnoty příjmů než v Ostravě, a tudíž i peněžní hodnota úspor je daleko vyšší.

Z ekonomického pohledu je tedy pro zkoumaného zaměstnance výrazněji výhodnějším a zajímavějším místem pracoviště Londýn, poněvadž zaměstnanci plyne větší hodnota VPP, které může dále využívat.

V diplomové práci byly použity metody komparace, explanace, pozorování a syntézy.

Seznam použité literatury

Odborné publikace

CAVE, Rebecca a MCLAUGHLIN Mark. *Bloomsbury's Tax Rates and Tables 2015/16. Pre-Election ed edition.* Haywards Heath: BLOOMSBURY PROFESSIONAL, 2015. 264 s. ISBN 978-17-8043-763-7.

ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ.* Olomouc: ANAG, 2015. 168 s. ISBN 978-80-7263-931-1.

D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Mzdy od A do Z 2015.* 12. vyd. Praha: WOLTERS KLUWER, 2015. 584 s. ISBN 978-80-7478-718-8.

DUŠEK, Jiří. *Daně z příjmů 2015: přehledy, daňové a účetní tabulky.* 10. vyd. Praha: GRADA, 2015. 208 s. ISBN 978-80-247-5435-2.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015.* 24. vyd. Praha: GRADA, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.

PELC, Vladimír a Petr PELECH. *Daně z příjmů s komentářem 2015.* 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 1056 s. ISBN 978-80-7263-943-4.

SCHELLEKENS, Marnix, ed. *European Tax Handbook 2015.* Amsterdam: IBFD, 2015. 1044 s. ISBN 978-90-8722-313-7.

SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2015.* 11. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 168 s. ISBN 978-80-7263-917-5.

VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2014.* 12. vyd. Praha: 1. VOX, 2014. 392 s. ISBN 978-80-87480-23-6.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Antonín DANĚK. *Sociální a zdravotní pojištění v roce 2015*. Praha: SVAZ ÚČETNÍCH, 2015. 64 s. ISBN 978-80-87367-54-4.

Internetové zdroje

Česká správa sociálního zabezpečení. CSSZ: Výše a platba pojistného [online]. CSSZ [22. 4. 2016]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho>.

Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. VZP ČR: Průměrná mzda [online]. VZP ČR [22. 4. 2016]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/osvc/osvc-prumerna-mzda>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí české republiky. MPSV ČR: Nařízení vlády č. 204/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí [online]. MPSV ČR [22. 4. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/19291/NV_204_2014.pdf.

HM Revenue & Customs. HMRC: National Minimum Wage and National Living Wage rates [online]. GOV.UK [22. 4. 2016]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.

HM Revenue & Customs. HMRC: Tax codes [online]. GOV.UK [22. 4. 2016]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/tax-codes>.

Seznam zkratek

CSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
CZK	Česká koruna
ČR	Česká republika
GB	Giga bites
GBP	Britská libra
HMRC	HM Revenues & Customs, “Finanční úřad” ve Velké Británii
NI	National insurance (národní pojištění)
NIN	National insurance number (číslo národního pojištění)
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
PP	Peněžní prostředky
SP	Sociální pojištění
UK	United Kingdom, Velká Británie
VPP	Volné peněžní prostředky
ZaP	Zákoník práce
ZP	Zdravotní pojištění
ZVZP	Zákon o veřejném zdravotním pojištění
VZP ČR	Veřejná zdravotní pojišťovna České republiky

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 21/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užit (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užit dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užit své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. 4. 2016



Bc. Michal Řižánek

Seznam příloh

Příloha č. 1	Cenové srovnání základních potravin ve vybraných supermarketech v České republice a Velké Británii
Příloha č. 2	Nákres dispozice bytu v Ostravě včetně mapy lokality
Příloha č. 3	Příklady Tax codes
Příloha č. 4	Nákres dispozice domu v Londýně včetně mapy lokality